ROK I — Lipiec — Sierpień 1935 r. — ZESZYT 4 – 5

SPÓŁDZIELCZOŚĆ PRACY

ORGAN • TOWARZYSTWA • POPIERANIA KOOPERACJI • PRACY

MIESIĘCZNIK

TREŚĆ ZESZYTU:

TEL. 616-92 • WARSZAWA, SIENNA 16. • P.K.O. 6920

Godziny przyjęć Redakcji: 11 – 13.

JAN WOLSKI

Nasz program ideowy

Zwolennikom spółdzielczości pracy, zrzeszonym w naszem Towarzystwie i grupującym się przy redakcji naszego pisma, często bywa imputowany program ideowy, któregośmy nigdy nie wyznawali i nie wyznajemy dzisiaj.

A mianowicie — pomawiają nas o to, iż uważamy spółdzielczość pracy za cudowne panaceum na wszystkie niedomagania społeczno - gospodarcze obecnej epoki. Że w naiwnem zaślepieniu nie dostrzegamy praw i sił, brutalnie i tragicznie rządzących rzeczywistością. Że nie rozumiemy procesu dziejowego naszych czasów. Że w prostocie ducha poczciwie wyobrażamy sobie rozwiązanie obecnego problemu społecznego w jakiś sielankowy sposób, bez zmagań i wstrząsów, jedynie i wyłącznie na równej i prostej drodze spokojnego, niekrępowanego rozwoju spółdzielczości pracy. Pomawiają nas wreszcie, iż wierzymy, że w warunkach gospodarki prywatno - kapitalistycznej może się dokonywać bez przeszkód zdrowy rozwój naszego ruchu.

Rzecz prosta, iż nie byliśmy i nie jesteśmy wyznawcami tych wszystkich wmawianych w nas naiwności.

Jakiż jest więc naprawdę nasz program ideowy? — Spróbuję go wyłuszczyć w syntetycznym skrócie.

*

Przedewszystkiem porozumiejmy się co do tego, jaką treść wkładamy w najogólniejsze pojęcie spółdzielczości pracy.

Otóż spółdzielczość pracy w najogólniejszem ujęciu jest sposobem dobrowolnego zrzeszania się wolnych ludzi dla wspólnego podejmowania i wykonywania pracy zbiorowej bądź dla samych zrzeszonych, bądź dla osób innych, przyczem ta zbiorowa praca odbywa się w warunkach i na zasadach całkowitego samorządu zrzeszonej gromady, przy wzajemnej życzliwości, równem poszanowaniu wszystkich i ścisłem przestrzeganiu nakazów moralnych, płynących z poczucia sprawiedliwości.

Tak rozumianą spółdzielczość pracy spotykamy w różnych społeczeństwach i na różnych poziomach cywilizacji.

Oczywiście — spółdzielczość pracy ma w różnych epokach rozmaity charakter, rozmaite formy i rozmaity zakres zastosowania, zależnie od warunków społeczno - gospodarczych i kulturalnych, w jakich się znajduje.

Spółdzielczość pracy w zrozumieniu bardziej ścisłem, odpowiadającem jej charakterowi dzisiejszemu w warunkach gospodarki prywatno - kapitalistycznej, — jest częścią ruchu emancypacyjnego klasy najemników (proletarjuszy) i jednym z wyrazów zbiorowej ich zaradności, zmierzającej do wyzwole-

nia najmity z wyzysku ekonomicznego oraz do zapewnienia mu warunków pracy zarobkowej, odpowiadających zwiększonemu poczuciu jego ludzkiej godności i jego więzi ze społeczeństwem. (Prawne sformułowanie spółdzielczości pracy musiałoby brzmieć nieco inaczej; ale nam w tym artykule idzie nie o formułę prawną, lecz — o socjologiczną).

*

Dzieje spółdzielczości pracy w ustroju prywatno - kapitalistycznym wymownie i niezbicie wykazują, że ruch ten w obu jego obecnych odmianach (spółdzielczość pracy w znaczeniu bardziej wąskiem oraz spółdzielczość wytwórcza) p r i m o — nie znajduje dla siebie warunków szerszego zastosowania i czepia się jedynie nieopanowanych jeszcze przez system kapitalistyczny marginesów życia gospodarczego, a s e c u n d o — wyrodnieje w niepomyślnych a nawet wrogich dla siebie warunkach ustrojowych.

Tem się też tłumaczy, że pierwotny entuzjazm dla spółdzielczości pracy i wytwórczej (z pierwszej połowy ubiegłego stulecia) wygasł stopniowo już pod koniec tegoż wieku w mózgach i sercach przewódców proletarjatu.

*

Tymczasem stopniowo dojrzewają warunki gospodarcze, psychiczne i ustrojowe, które nietylko doprowadziły do szalejącego obecnie kryzysu, lecz coraz silniej i gwałtowniej popychają ludzkość naprzód po wyboistej i bynajmniej nie prostej drodze głębokich wstrząsów i przemian strukturalnych.

Z jednej strony — inicjatywa prywatno-kapitalistyczna, pobudzana widokami zysków konjunkturalnych, podporządkowała sobie prawo ekonomiczne popytu i podaży i uczyniła z tego prawa posłuszne w swojem ręku narzędzie do wyciskania dowolnych zysków. Stąd wyrachowana aktywność tej inicjatywy, świadomie ograniczając swoją podaż na rynku towarowym i swój popyt na rynku pracy, jest coraz wyraźniej niewspółmierna w stosunku do wzrastających możliwości i potrzeb ludzkich. Stąd też powstaje i coraz bardziej się rozszerza obok a nawet zamiast niedostatecznej i żerującej inicjatywy prywatno - kapitalistycznej inicjatywa czynników publicznych i społecznych, obliczona już nie na zyski konjunkturalne, lecz na zaspokojenie potrzeb powszechności, o ile nie jest poprostu dyktowana jedynie względami fiskalnemi.

Z drugiej znów strony — w warunkach kulturalno-politycznych, stworzonych przez panujący obecnie ustrój, odbywa się w środowisku wolnych najmitów - proletarjuszy potężny proces emancypacyjny. Proces ten polega nietylko, jak sądzą niektórzy powierzchowni jego obserwatorzy, na budzącej się w proletarjacie świadomości krzywdy ekonomicznej i na dążeniu do usu-

nięcia tej krzywdy na drogach akcji politycznej, zawodowej i gospodarczej (spółdzielczość spożywców). Proces emancypacyjny klasy najemników posiada i drugie jeszcze łożysko, żłobione przez wzrost poczucia godności ludzkiej, poczucia więzi ze społeczeństwem, poczucia krzywdy moralnej, doznawanej przez najemnika, ograniczonego w zakładzie pracy do roli bezwolnego wykonawcy cudzych dyspozycyj oraz sługi cudzych egoistycznych interesów, tak często i tak jaskrawo sprzecznych z interesem powszechnym.

Stąd też, pomimo iż wodzowie proletarjatu postawili na przełomie ubiegłego stulecia krzyżyk nad sprawą kooperacji wytwórczej i pracy jako nad sprawą beznadziejną, — w masach proletarjackich, a zwłaszcza w środowiskach o bardziej wysubtelnionem poczuciu krzywdy moralnej i materjalnej najemnika, myśl wyzwolenia poprzez spółdzielczość pracy nie przestawała nigdy być atrakcyjną. I, pomimo niepowodzeń przy realizacji, nie przestawała przyciągać ku sobie proletarjuszy, tęskniących do zmiany zasadniczych stosunków pracy.

Pozatem — konjunkturalne bezrobocie kierowało i kieruje coraz bardziej i częściej jednostki dzielniejsze, pozbawione pracy zarobkowej, do szukania ratunku na drodze pozytywnej zaradności zbiorowej, — czyli na drodze kooperacji pracy, względnie kooperacji wytwórczej.

Te dwa prądy (jeden płynący z pobudek moralno - ideowych, a drugi — z poszukiwania pracy przez bezrobotnych) dawały i dają impuls do zakładania zarówno spółdzielni wytwórczych jak i spółdzielni pracy, pomimo iż doświadczenie poprzedników nie zachęcało bynajmniej do inicjatywy na tej drodze.

*

Wspomniana wyżej aktywność gospodarcza czynników publicznych i społecznych, rozszerzając i pogłębiając swój zakres w miarę wzrastającej dyskredytacji systemu prywatno - kapitalistycznego, spotyka się niejednokrotnie ze spółdzielczością pracy i wytwórczą na gruncie robót i dostaw publicznych, oraz niekiedy przy rozwiązywaniu zagadnienia pracy najemnej w zakładach, będących własnością publiczną, względnie społeczną.

Okazało się przytem, że teren dostaw i robót publicznych, będący zazwyczaj terenem demoralizacji publicznej, przy wprowadzeniu nań spółdzielczości pracy sanował się moralnie w sposób bardzo gruntowny. Spółdzielnie zaś przy ścisłem współdziałaniu z instytucjami społecznemi i publicznemi, jako swojemi zarobkodawcami, przestają ulegać degeneracji, zaczynają pięknie się rozwijać, ujawniają w miarę rozwoju coraz większe i sobie tylko właściwe zalety natury organizacyjnej, gospodarczej, społecznej i moralno - kulturalnej, wykazując coraz większą sprężystość i wyjątkową zdolność do tworzenia mocnych nadrzęd-

nych jednostek organizacyjnych systemem federalistycznym ze szczęśliwem uniknięciem przerostu biurokracji.

Okazało się również, iż przez właściwe wprowadzenie kooperacji pracy zamiast systemu indywidualnego najmu pracowników do zakładów pracy publicznych i społecznych — obie strony osiągają nieocenione korzyści. Instytucja zarobkodawcza ma przy tym nowym systemie wszystkie plusy, jakie daje prowadzenie warsztatu we własnej administracji, lecz sama aparatu administracji swej nie rozszerza. Spółdzielnia — uzyskuje możność stałego zatrudnienia stowarzyszonych w warunkach możliwie najkorzystniejszych pod względem materjalnym i moralnym.

Wnioski powyższe wynikają z doświadczeń jeszcze przedwojennych, a w okresie wojny i po wojnie znajdują dla siebie coraz więcej uzasadnienia. W zakresie robót i dostaw publicznych mamy olbrzymie i wielce pouczające doświadczenie włoskie. Jeśli idzie o zastosowanie spółdzielczości pracy w zakładach, stanowiących własność społeczną bądź publiczną, — mamy doświadczenia Anglji, Francji, Niemiec, Włoch i szeregu innych jeszcze krajów.

*

Przyjrzyjmy się jeszcze swoistym doświadczeniom Związku Sowieckiego, który po obaleniu systemu gospodarki prywatno - kapitalistycznej wprowadził u siebie (narazie) kapitalizm państwowy.

I co się okazało?—Przedewszystkiem przerost biurokracji ze wszystkiemi jego zgubnemi następstwami. Okazało się przytem, że system indywidualnego zatrudniania pracownika, przejęty z okresu poprzedniego, nie zapewniał upaństwowionym zakładom pracy ani lepszej siły roboczej, ani większej wydajności pracy, ani też wyższej miary staranności ze strony pracowników.

Okazało się, że w warunkach gospodarki upaństwowionej, gdzie od pracownika wymagany jest inny stosunek do zakładu pracy aniżeli od najmity, a przedewszystkiem wyższa miara staranności i zwiększona aktywność, — zawodzi system, w którym rola pracownika jest upodobniona do roli najmity w zakładzie prywatno - kapitalistycznym.

I oto jesteśmy świadkami niesłychanego rozwoju w Sowietach spółdzielczości pracy i wytwórczej. I co jest ciekawe, — że nietylko stworzona została i wciąż się wzmacnia i zagęszcza potężna sieć różnorodnych spółdzielni pracy i wytwórczych, ale że metody spółdzielczej organizacji pracy wprowadzane są potrosze nawet do zakładów czysto państwowych, nawet do urzędów, jako najbardziej skuteczny środek odbiurokratyzowania.

*

Przejdźmy teraz do Polski.

Stwierdzamy i u nas (jak i w innych państwach) olbrzymie nasilenie bezrobocia jako zjawisko chroniczne i groźne.

Pozatem stwierdzamy u nas w Polsce większą niż gdzieindziej pasywność i nieudolność inicjatywy prywatno - kapitalistycznej. Stwierdzamy paradoksalne zjawisko, że mamy w Polsce ustrój prywatno - kapitalistyczny przeważnie jednak bez właściwych kapitalistów. Inicjatywa prywatno - kapitalistyczna żąda u nas od państwa albo pomocy finansowej, albo polityki gospodarczej, zapewniającej prywatnym przedsiębiorstwom łatwą i szybką kapitalizację kosztem najżywotniejszych interesów szerokich warstw społeczeństwa i państwa.

A jednocześnie przy dużych możliwościach objektywnych (bogactwa naturalne i wielka podaż siły roboczej) mamy niezaspokojone najpilniejsze potrzeby gospodarcze. Brak nam podstawowych inwestycyj, bez których nie może ruszyć rozwój życia gospodarczego.

Czy inicjatywa prywatno - kapitalistyczna byłaby w stanie podjąć dziś w Polsce te wielkie zadania? — Nie. — Podjąć te zadania będą mogły, a więc i będą musiały jedynie zainteresowane czynniki publiczne i społeczne.

Ale w razie podjęcia zadań tych przez wymienione czynniki, czy realizacja ich (zadań) ma być powierzona ubogim we własne kapitały i w doświadczenie lecz bogatym w apetyty przedsiębiorcom prywatnym, liczącym na obfity żer przy robotach i dostawach publicznych?

Wzmożona akcja gospodarcza, którą musi podjąć Polska ze środków publicznych i społecznych, nie może i nie powinna być oddana do realizacji przedsiębiorcom, względnie przedsiębiorstwom prywatnym. A skoro taki postulat wysuwamy, — wtedy staje przed nami pytanie: w jaki sposób powinna być zorganizowana w Polsce praca, podejmowana z tych środków?

Jeśli zechcemy uniknąć przerostu biurokracji, który zaczyna się już u nas odczuwać, a zarazem jeśli zechcemy uniknąć pasożytniczego żerowania prywatnej inicjatywy, nie znajdziemy sposobu bardziej dziś skutecznego niż szerokie stosowanie spółdzielczości pracy.

*

Spółdzielczość pracy nie jest więc dla nas żadnem panaceum. Natomiast jest według nas najwłaściwszym w obecnych warunkach gospodarczych systemem organizacji, administracji i prowadzenia pracy, podejmowanej ze środków społecznych, względnie publicznych.

Pozatem spółdzielczość pracy jest niezbędnym warunkiem istotnej przebudowy obecnego ustroju prywatno - kapitalistycznego. Przyszły ustrój, którego elementy składowe narastają już obecnie, będzie się rozwijał niewątpliwie po linji gospodarki pla-

nowej, organizowanej i prowadzonej wysiłkiem czynników społecznych i publicznych w imię dobra powszechności. Otóż postęp na tej drodze wymagać będzie coraz szerszego stosowania kooperacji pracy, bez czego, jak wykazuje negatywne doświadczenie Sowietów oraz innych państw, angażujących się daleko na drodze aktywności nieprywatnokapitalistycznej, — grozić będzie nieunikniona plaga przerostu biurokracji ze wszystkiemi jej zgubnemi następstwami.

*

Systemu spółdzielczości pracy nie można wprowadzić odrazu na szeroką skalę.

Wymaga on odpowiedniego uświadomienia i przygotowania mas pracujących. Wymaga gruntownego praktycznego przygotowania kadr organizatorów, administratorów i kierowników technicznych. Przygotowanie tych kadr może się dokonywać w sposób właściwy i wystarczający jedynie na dobrze prowadzonych placówkach spółdzielczych, do pewnego stopnia eksperymentalnych.

Szerokie stosowanie tego systemu wymaga wreszcie zrozumienia dlań ze strony czynników zarobkodawczych państwowych i społecznych. Wymaga właściwego ustawodawstwa, uwzględniającego specyficzny charakter i właściwości kooperatyw pracy i zapewniającego temu ruchowi niezbędne warunki zdrowego rozwoju.

Niezbędne jest również nagromadzenie przez nas w Polsce naszego własnego polskiego doświadczenia i wypracowanie własnych polskich metod oraz zasad organizacyjnych dla spółdzielni pracy, — metod i zasad, ściśle wynikających z naszych warunków i dostosowanych do naszych potrzeb i możliwości.

Słowem — niezbędna jest w tym zakresie spokojna, nieefekciarska, ostrożna lecz wytrwała praca pionierska propagandowo - organizacyjno - badawcza, — praca pełna nieustannych i nieuniknionych trudności i zawodów, oraz bardzo niewdzięczna dla tych, którzy ją podejmują. Nie jest to nawet praca siewców, którzy sami zbiorą plon, lecz praca oraczy na ciężkich ugorach.

I taką właśnie pracę podjęło i prowadzi w miarę swoich skromnych sił i możliwości nasze Towarzystwo.

ZYGMUNT KARACZEWSKI

S. O. M. przechodzi do Funduszu Pracy

W dniu 15 lipca odbyło się w Warszawie walne zgromadzenie członków SOM-u, na którem zapadła uchwała o likwidacji Stowarzyszenia, celem przekazania całokształtu jego działalności Funduszowi Pracy.

Trzeba tu przypomnieć, że już przy samem powstawaniu SOM-u był on pomyślany jako instytucja tymczasowa. Wychodzono bowiem z założenia, że ochotnicza służba pracy w Polsce, nie mając krajowych precedensów, musi wpierw przejść przez okres wstępnych eksperymentów organizacyjnych, zanim ustali się dla niej właściwa organizacja. I właśnie na ten wstępny okres powołany został SOM, którego ramy nie stwarzały trudności dla nieuniknionych w tym okresie prób i przeobrażeń organizacyjnych zarówno na placówkach u dołu, jak i w aparacie centralnym.

W świetle powyższego przypomnienia uchwała o likwidacji SOM-u świadczy o zamknięciu wstępnego okresu eksperymentalnego w dziejach organizacji polskiego junactwa.

*

W jednym z najbliższych numerów postaramy się dać obszerną reasumcję bogatego dorobku doświadczeń organizacyjnych, który wnosi SOM do Funduszu Pracy.

Obecnie zaś, zamiast oglądać się wstecz, spróbujmy rzucić okiem naprzód i odpowiedzieć na pytanie: jakich następstw dla sprawy junackiej można się spodziewać po uchwalonem przekazaniu działalności SOM-u Funduszowi Pracy? — Odpowiedź ta narazie może być tylko bardzo ogólnikowa.

*

Po pierwsze — sprawa junactwa przez włączenie jej do Funduszu Pracy zostanie ściślej niż dotąd związana z całokształtem polityki społeczno-gospodarczej państwa na odcinku pracy.

Po drugie — zapoczątkowany przez SOM od kilku już miesięcy proces usamorządowienia drużyn junackich i łącznie z tem uproszczenia oraz odbiurokratyzowania centralnego aparatu kierowniczego powinien znaleźć w ramach Funduszu Pracy bardzo pomyślne dla siebie warunki choćby tylko ze względu na charakter i konstrukcję Funduszu, który jest centralnym ośrodkiem zasadniczych dyspozycyj, finansowania i kontroli, a nie organizacją dla bezpośredniego prowadzenia drobiazgowej działalności wykonawczej.

Po trzecie — momenty spółdzielczości, tak właściwie przez SOM wprowadzone do akcji junackiej, mogą w szerszych niż somowskie ramach Funduszu Pracy nabrać jeszcze mocniejszego i bardziej praktycznego wyrazu. Zwłaszcza sprawa spółdzielczości pracy wśród opuszczających drużyny junaków powinna znaleźć w tych nowych rozszerzonych ramach duże możliwości i ułatwienia organizacyjne.

*

Takie narazie najogólniejsze uwagi nasuwają się w związku z uchwałą o przejęciu działalności SOM-u przez Fundusz Pracy.

W. SOKOLNICKI

Granice odpowiedzialności pracownika najemnego, a potrzeby spółdzielczości

I.

Zagadnienie, czy najem pracy jest właściwą formą korzystania przez spółdzielczość z potrzebnej pracy ludzkiej, posiada poza stroną ideową, która stanowi przedmiot rozważań i dyskusji teoretyków ruchu spółdzielczego, jeszcze swoją stronę praktyczną, związaną z aktualnemi problemami organizacyjnemi i z prawem pracy.

Zagadnienie powyższe, wzięte pod obserwację z tej strony, sprowadza się do zasadniczego pytania: czy umowa o pracę, będąca instrumentem, wytworzonym przez ustrój prywatno-kapitalistyczny dla zapewnienia życiu gospodarczemu drogą najmu potrzebnych rąk do pracy, wraz ze wszystkiemi wytworzonemi koło niej przez politykę społeczną, prawo lub zwyczaj normami, — odpowiada potrzebom, odczuwanym w tej dziedzinie przez ruch spółdzielczy? I czy, w szczególności, zapewnia ona (umowa o pracę) dopływ właściwego elementu pracowniczego do spółdzielni, oraz czy zabezpiecza właściwą obsługę warsztatów spółdzielczych?

Pragnąc na to pytanie odpowiedzieć, musimy przedewszystkiem zanalizować pokrótce istotę umowy najmu pracy, oraz uprzytomnić sobie wypływającą z niej miarę starań, do jakich obowiązany jest pracownik wobec zarobkodawcy, a następnie zbadać warunki, w jakich jest stosowana praca najemna w ruchu spółdzielczym.

II.

W rozważaniach naszych na temat istoty umowy o pracę pozostawimy na boku wszystkie te zagadnienia, które są związane z ochroną pracownika najemnego. Zainteresowania nasze bowiem ograniczają się do tego, jak układa umowa najmu stosunek pracownika do zakładu pracy i jego celów, oraz do jakich starań, do jakiego nastawienia wobec zakładu pracy go zobowiązuje.

Jeżeli uprzytomnimy sobie, że istotą umowy o pracę jest, iż **pracownik najemny zobowiązuje się wykonywać dla zarobkodawcy w sposób zależny określoną pracę wzamian za określone wynagrodzenie,** to przedewszystkiem nadaremno szukalibyśmy w niej (umowie) tego czynnika, ustosunkowanie do którego ze strony pracownika jest przedmiotem naszej obserwacji, mianowicie — przedsiębiorstwa, zakładu pracy.

W umowie o pracę występują wyraźnie tylko dwa czynniki: pracownik, który sprzedaje swoją siłę roboczą, oraz zarobkodawca, który ją kupuje dla swoich celów. Zarobkodawca rozporządza, dysponuje pracą pracownika, może jej używać (w ramach umowy, przepisów ochronnych i dobrych obyczajów) do celów, które uzna za stosowne. Pracownik zaś, pozostawiony przy dostarczonym mu przez zarobkodawcę warsztacie pracy, obowiązany jest wykonywać swoje czynności nie tak, jakby to sam uważał za słuszne, lecz tylko tak, jak tego sobie życzy zarobkodawca. Wyłącznie dyspozycje i zarządzenia zarobkodawcy wskazują pracownikowi kierunek jego pracy.

Przedsiębiorstwo, zakład pracy, jego cele, jego rozwój, zadania, którym służy, — wszystko to znajduje się tu poza stosunkiem pracy i nie jest objęte umową najmu pracy. Są to zagadnienia, które zarobkodawca reguluje w zupełnie innej sferze stosunków prawnych, przedewszystkiem w dziedzinie prawa własności.

Na podstawie umowy o pracę pracownik najemny nie ma żadnego wpływu na sposób używania zakładu pracy, ani na gospodarkę, prowadzoną w przedsiębiorstwie, chyba, że pozostaje z zarobkodawcą w szczególnym stosunku zaufania.

*

Taka forma stosunku pracy wytworzyła się w ustroju, którego podstawą jest prywatna własność i prywatna inicjatywa, i do służenia temu ustrojowi jest bardzo dobrze przystosowana.

Prywatny przedsiębiorca, posiadający własność i mający prawo nią dysponować, strzeże zazdrośnie tego swojego prawa wyłącznej dyspozycji. I jeżeli już zmuszony jest korzystać z siły ludzkiej, gdyż tylko w ten sposób może pomnażać swój majątek, to nie chce tej siły ludzkiej dopuścić tak blisko do przedsiębiorstwa, aby obudzić w niej ochotę do sięgnięcia po kierownictwo. Najchętniej wolałby przedsiębiorca, gdyby to było możliwe, zakupić lub wynająć samą tylko siłę roboczą jako towar, z wyeliminowaniem osoby pracownika, jako żywego człowieka. Ponieważ jednak siła robocza nie da się oddzielić od człowieka, będącego jej właścicielem, powstała w postaci umowy o pracę taka forma jej użytkowania, która zabezpiecza całkowicie prawo kierownictwa i dyspozycji wyłącznie dla zarobkodawcy.

III.

Najbardziej istotną cechą najemnego stosunku pracy jest więc całkowita zależność pracownika przy wykonywaniu jego funkcyj od dyspozycyj zarobkodawcy.

*

Okoliczność ta, zabezpieczająca z jednej strony zarobkodawcę przed możliwością rozporządzania się kierownictwem go-

spodarczem przez pracowników, stanowi z drugiej strony czynnik, ograniczający odpowiedzialność pracowników za funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Konsekwencją tej zależności jest przedewszystkiem ustalenie się w prawie pracy zasady, że **pracownik nie jest odpowiedzialny za wynik pracy.** (R a c z y ń s k i „Polskie prawo pracy", Warszawa, 1931, str., 125).

Nie wynik pracy bowiem i nie jej rezultaty ostateczne są objęte umową o pracę, lecz jedynie sam proces pracy, wykonywanie określonych czynności. Wynik pracy ciąży na ryzyku przedsiębiorcy, który przecież wyłącznie organizuje i prowadzi przedsiębiorstwo, oraz kieruje pracą. Do niego też należą osiągnięte zyski. Zrozumiałem jest, że przy takiej formie gospodarowania odpowiedzialność za wynki pracy i ryzyko strat obciążają wyłącznie przedsiębiorcę.

*

Skoro stwierdziliśmy, że w stosunku najmu pracy odpowiedzialność pracownika jest ograniczona tylko do samego procesu pracy, czyli do wykonywania umówionych czynności w zakładzie pracy, należy ustalić, jaką miarę staranności obowiązany jest pracownik przyłożyć przy wykonywaniu swoich funkcyj. aby zgodnie z zasadami, rządzącemi umową o pracę, spełnić swoje obowiązki i w ten sposób być wolnym od odpowiedzialności.

Ustalenie objektywnej miary starań, jakich powinien dokładać pracownik przy wykonywaniu swoich obowiązków służbowych, jest bardzo trudne. Zależy ono przedewszystkiem od panujących zwyczajów i poglądów. Ustawodawca polski ustala, że pracownik powinien swą pracę pełnić ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj (art. 448 Kodeksu Zobowiązań); na innem miejscu zaś (art. 8 Rozporządzenia Prezydenta R. P. o umowie o pracę pracowników umysłowych z dn. 18.III 1928 r.) powiada, że przy ustalaniu zakresu obowiązków pracownika należy stosować zwyczaj miejscowy, przyjęty w danej gałęzi pracy, a w braku zwyczaju można żądać takich usług, jakie w danych okolicznościach przedstawiają się jako odpowiednie.

Ostatecznie miarą starań, do jakich obowiązany jest pracownik przy wykonywaniu swych obowiązków służbowych, będzie pogląd o odpowiedniości tych starań w danych warunkach. Nikt zaś nie może wymagać, aby pracownik, spełniający cudze zlecenia i w cudzym interesie, miał się przykładać do nich choćby ze starannością quam in suis rebus adhibere solet (jaką się zwykło stosować do swoich spraw).

Sąd Najwyższy, mając za zadanie ocenić w konkretnym wypadku, czy nastąpiło rozmyślne lub spowodowane niedbalstwem naruszenie obowiązków służbowych przez pracownika.

bierze za miarę **przeciętnego pracownika** (patrz orzeczenie, podane u Szczepańskiego — „Prawo pracy w świetle orzecznictwa" — część II Nr. 608).

Zarobkodawca tedy może na podstawie umowy najmu pracy żądać od najemnika tylko takich starań, jakie przy wykonywaniu swych obowiązków służbowych zapewnia przeciętny pracownik. Według dzisiejszych poglądów przeciętny pracownik obowiązany jest tylko do sumiennego wykonywania poleceń zarobkodawcy i do niczego ponadto. Nie ma on obowiązku wykraczać troską o rozwój swego warsztatu pracy poza wykonywane przez siebie funkcje. Oto miara staranności, jaką zabezpiecza przedsiębiorstwu ze strony pracownika stosunek najmu pracy.

IV.

To, że miara staranności jaką zapewnia stosunek najmu pracy wystarcza przedsiębiorstwom prywatno - kapitalistycznym, wynika z ich zasadniczego ustosunkowania się do pracy jako do towaru. Cała ich kalkulacja opiera się na pracy przeciętnej. Inicjatywę i troskę o rozwój przedsiębiorstwa ponoszą sami zarobkodawcy, gdyż związana jest ona z dążnością do osiągnięcia przez nich maximum zysku osobistego. Pızed ryzykiem, jakie tkwi w każdem przedsięwzięciu, zabezpieczają się w inny sposób, a mianowicie — drogą stosunku ubezpieczeniowego. To też norma przeciętnego pracownika, nieinteresującego się kierownictwem przedsiębiorstwa, ani rezultatami przez nie osiąganemi, a wykonywującego sumiennie zlecenia zarobkodawcy, — jest naogół wygodna dla przedsiębiorstw prywatnych i odpowiada ich potrzebom.

*

Czy odpowiada ona również potrzebom przedsiębiorstw spółdzielczych, opartych na pracy najemnej?

Jeżeli po odpowiedź na to pytanie zwrócimy się do kierowników spółdzielczości, to okaże się, że typ pracownika przeciętnego, jaki wytwarza się na podstawie stosunku najmu pracy, nie odpowiada ideałowi pracownika, potrzebnego ruchowi spółdzielczemu. **Pracownik, zatrudniony w spółdzielni, nie powinien być najmitą; powinien on być współtwórcą ruchu,** — oto teza zasadnicza i postulat spółdzielczości w stosunku do zatrudnianej przez nią pracy ludzkiej.

„Za ideał rzeczypospolitej spółdzielczej, opartej na sprawiedliwości i samopomocy, odpowiadają wobec historji wszyscy spółdzielcy, lecz odpowiedzialność w największym stopniu obciąża pracowników. Pracownicy bowiem są niejako kapłanami spółdzielczości" — czytamy w czasopiśmie „Społem", organie Związku Spółdzielni Spożywców (Nr. 9 z roku 1930 str. 8).

„Pracownicy są główną dźwignią i twórczym składnikiem ruchu spółdzielczego" — wtóruje „P r a c o w n i k s p ó ł d z i e l c z y, organ Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych (Nr. 1 z roku 1932, strona 1). W całej literaturze spółdzielczej, w oświetleniach kierowników ruchu spółdzielczego, oraz w praktyce codziennej odnajdujemy stale potwierdzenie tej tezy, że przedsiębiorstwa spółdzielcze poszukują w pracowniku najemnym nie obojętnego piastuna przeciętnej pracy, lecz żywego nosiciela energji i siły, która ma być podstawą rozwoju spółdzielczych placówek zarobkodawczych.

Przyczyn tak różnego niż w przedsiębiorstwach prywatnokapitalistycznych stosunku spółdzielni zarobkodawczych do siły roboczej, należy niewątpliwie szukać przedewszystkiem w różnych podstawach ideologicznych tych dwóch różnych form działalności gospodarczej. Wydaje się jednak, że istnieją i bliższe źródła tego zjawiska, a mianowicie tkwią one — jak to słusznie zauważył J a n W o l s k i w pracy swej p. t. „O rewizję kompetencyj" (str. 10), w tej okoliczności, że **w spółdzielni zarobkodawczej źródłem władzy nadzorczej i kierującej fachową pracą jest czynnik niekompetentny".** Niekompetencja zbiorowego zarobkodawcy i jego niedołęstwo w dziedzinie dyspozycji gospodarczej — oto przyczyna, dla której ruch spółdzielczy potrzebuje pracy nieprzeciętnej, oraz dla której żąda od pracowników w nim zatrudnionych, wyższej miary odpowiedzialności, niż ta, która wynika z istoty najmu pracy.

V.

W tych warunkach nasuwa się pytanie: dlaczego ruch spółdzielczy, mimo iż potrzebuje dla swojego rozwoju pracy nieprzeciętnej, używa bodajże powszechnie instrumentu, w którego naturze leży, iż doprowadza on do życia gospodarczego pracę przeciętną, — mianowicie umowę najmu pracy? Dlaczego próby dostarczania spółdzielczym przedsiębiorstwom pracy ludzkiej drogą spółdzielczości pracy, a więc pracy wolnej, w formie bliskiej wszystkim gałęziom ruchu spółdzielczego, — napotykają na niechętne przyjęcie, a nawet zdecydowany opór?

Wydaje nam się, że przyczyna tego tkwi w bardzo silnej u przedstawicieli zbiorowego zarobkodawcy ochocie do rządzenia, dysponowania i władzy. Chodzi tutaj zresztą nietyle o wykonywanie tej władzy, gdyż naogół w spółdzielniach tych „nie rządzi bynajmniej świadoma wola zbiorowego wyborcy, będącego źródłem władzy, lecz albo eksperymentujący dyletantyzm, albo mniej lub więcej zamaskowana dyktatura, albo demagogja; najczęściej zaś — wszystkie te pierwiastki wspólnie" (W o l s k i, l. c. str. 10). Reprezentant zarobkodawcy zbiorowego nie ma ochoty ograniczyć zakresu swoich kompetencyj.

Ma on wygórowane poczucie władzy, poczucie swej ważności. I właśnie praca najemna, uzależniająca pracownika całkowicie od dyspozycyj zarobkodawcy, tę potrzebę poczucia władzy całkowicie zaspakaja.

Być może, iż drugim z czynników, stojących na przeszkodzie zastąpieniu w ruchu spółdzielczym najmu pracy przez spółdzielczość pracy, jest znany konserwatyzm przedsiębiorstw spółdzielczych. Ten konserwatyzm objawia się w szczególności w formach prawnych, w jakich układa się działalność przedsiębiorstw spółdzielczych. Spółdzielczość pracy jest formą mało wypróbowaną na terenie Polski, — a brak jest w ruchu spółdzielczym dostatecznej siły i zdecydowania, aby całkowicie i bez kompromisów wyciągnąć konsekwencje ze swych zasad.

To też prawie jedyną formą zapewnienia sobie przez ruch spółdzielczy potrzebnych rąk roboczych jest umowa najmu pracy, którą poszczególne spółdzielnie starają się przystosować do swoich potrzeb.

VI.

Cechą, która odróżnia umowy najmu pracy w spółdzielniach od takichże umów, stosowanych w przedsiębiorstwach prywatno - kapitalistycznych, jest zupełnie wyraźna, bijąca w oczy tendencja do rozszerzenia odpowiedzialności pracownika ponad zwykłą miarę.

Tendencja ta posuwa się, zwłaszcza jeżeli chodzi o najem pracy do obsługi sklepów i magazynów spółdzielczych, tak daleko, że nietylko żąda od pracowników nieprzeciętnych starań koło interesów spółdzielni, lecz usiłuje obciążyć ich odpowiedzialnością za rezultat pracy (co jest zupełnie sprzeczne z istotą najemnego stosunku pracy) i na ich (pracowników) ciężar przełożyć ryzyko przedsiębiorcy.

Tendencja ta znajduje swój wyraz w rozmaity sposób. — Albo więc w zawieranych umowach zastrzeżone są w interesie spółdzielni klauzule, podnoszące odpowiedzialność pracownika, albo obok umowy o pracę zawierane są dodatkowe umowy o odpowiedzialność. Ważnem jest jednak pozatem, że nawet w braku specjalnych klauzul, komentują zarobkodawcy spółdzielczy wynikające ze stosunku pracy obowiązki pracownika w sposób rozszerzający, a odpowiednia propaganda w tej dziedzinie i działalność wychowawcza ma na celu podnieść wśród pracowników ich poczucie odpowiedzialności ponad zwykłą miarę.

*

Wracając do sprawy tendencyj w kierunku rozszerzenia odpowiedzialności pracownika ponad zwykłą miarę w umowach,

zawieranych przez zarobkodawcę spółdzielczego ze swoimi pracownikami, pragniemy wskazać, że jest ona szczególnie wyrazista przy najmie pracy osób, zatrudnionych w sklepach spółdzielczych. Sformułowała się ona prawie wszędzie w następującej klauzuli umowy o pracę: pracownik przyjmuje na siebie odpowiedzialność za wszelkie braki w sklepie, które wykaże książka sklepowa, prowadzona w biurze spółdzielni. Ta daleko idąca klauzula ma być środkiem, zabezpieczającym wyższą miarę starań ze strony pracownika, a jej moc ma być poparta kaucją, którą pracownik składa do spółdzielni.

Niesłychanie jaskrawo przejawia się tendencja do całkowitego obezwładnienia odpowiedzialnością pracownika w sposobie gospodarowania i użytkowania kaucji. Związek Spółdzielni Spożywców, który musimy uważać nietylko za wyraz potrzeb, ale i za wyraz mądrości spółdzielczej, doradza spółdzielniom („S p o ł e m" Nr. 16 z roku 1932) uciekanie się do następującego sposobu, gdy pracownik składa kaucję w formie weksla gwarancyjnego. — Pracownik powinien podpisać deklarację, w której zgadza się, aby złożony przez niego weksel gwarancyjny został wypełniony terminem i miejscem płatności według uznania zarobkodawcy spółdzielczego, oraz **sumą należną od niego według ksiąg handlowych spółdzielni, które uznaje jako dowód bezsporny i zrzeka się czynienia z tego powodu jakichkolwiek zarzutów.**

W tej formule tendencje przedsiębiorstw spółdzielczych do przesunięcia odpowiedzialności nietylko za wykonaną pracę, lecz i za rezultat pracy na pracownika, znajdują swój szczytowy i najbardziej jaskrawy wyraz. Tutaj już nie chodzi o zabezpieczenie spółdzielni przed złą pracą, lecz o stworzenie sytuacji, która umożliwia przeniesienie ryzyka na ciężar pracownika, uniemożliwiając mu obronę.

Do środków, zmierzających ku podniesieniu miary staranności ze strony pracowników, należy zaliczyć stosowany przez spółdzielnie spożywców system wynagrodzenia od obrotu. System ten, który uzależnia wysokość wynagrodzenia pracowników nie od wyników ich pracy, lecz od wyników gospodarczych całego przedsiębiorstwa lub jego części, wkłada na barki pracownika brzemię odpowiedzialności, zupełnie nieodpowiadającej jego (pracownika) uprawnieniom.

VII.

Powstaje zagadnienie: czy te wszystkie wyżej omówione, niekiedy jaskrawe, środki osiągają swój cel, t. j. czy zapewniają spółdzielniom wyższą od przeciętnej miarę staranności ze strony pracowników, oraz czy zabezpieczają spółdzielnie przed ryzykiem pracy nieodpowiedniej? — Wydaje nam się, że nietylko celu nie osiągają, lecz że pociągają za sobą skutki wręcz prze-

ciwne, — czyli **odstręczają pracę dobrą i powodują napływ do spółdzielni pracy niefachowej, niedołężnej lub wykolejonej.**

Teza powyższa być może nie dotyczy tych pracowników zatrudnionych w spółdzielniach, którzy są gorącymi wyznawcami idei spółdzielczej i odznaczają się cnotami apostolskiemi, t. j. są gotowi do jak najdalej idących ofiar osobistych na rzecz rozwoju instytucyj, w których pracują. Tego rodzaju jednostki spotykamy w ruchu spółdzielczym zwłaszcza w szarej masie pracowniczej, spełniającej swoje powinności na najniższych posterunkach, i one to stanowią premję spółdzielczości — jako organizacji gospodarczej, otrzymaną od spółdzielczości — jako ruchu społeczno-ideologicznego. Jednak i w tych ideowych pracownikach środki, stosowane przez spółdzielnie dla zabezpieczenia wyższej miary odpowiedzialności ze strony pracowników, mogą ostudzić zapał ideowy i zniechęcić ich do pracy.

Naogół jednak pracownicy najemni, zatrudnieni w spółdzielczości, stanowią element nieróżniący się swojemi właściwościami od pracowników najemnych wogóle, których zasadniczem dążeniem jest uzyskanie maximum zarobku przy minimum odpowiedzialności. To też, mimo iż ruch spółdzielczy — w zasadzie — powinien przyciągać wartościowy element pracowniczy ze względu na swe walory ideowo - społeczne, dzieje się to jednak tylko w tych warunkach, gdy praca w spółdzielni nie daje pracownikowi gorszego położenia, niż praca w przedsiębiorstwach prywatnych. Jeżeli jednak np. praca sklepowego w spółdzielni wymaga od pracownika złożenia wysokiej kaucji (wahającej się w granicach od 1000 do 2000 zł.), jeżeli grozi ona pracownikowi obciążeniem go niespodzianem ryzykiem, jeżeli warunkiem jej wykonywania jest właściwie oddanie swojej kaucji do dyspozycji zarobkodawcy, jeżeli wreszcie praca ta nie jest lepiej płatna, a nawet gorzej, niż taka sama praca w przedsiębiorstwie prywatnem, gdzie odpowiedzialność jest normalna, — to koniecznem następstwem tego stanu rzeczy jest odpływ ze spółdzielni elementu bardziej rzutkiego, bardziej wykwalifikowanego i wartościowego.

Teza ta znajduje swoje potwierdzenie w rzeczywistości. Wśród działaczy spółdzielczych stale podnosi się wołanie, stwierdzające w spółdzielniach brak odpowiednich rąk do pracy. Równocześnie spotykamy się ze zjawiskiem, że absolwenci szkoły spółdzielczej przechodzą po krótkim czasie pracy w spółdzielniach do przedsiębiorstw prywatnych (patrz „Pracownik Spółdzielczy" Nr. 6 z r. 1933 str. 15).

Jak widzimy, stosowane przez ruch spółdzielczy środki, mające na celu podniesienie miary odpowiedzialności pracowników, wywołują ten skutek, że lepsza, bardziej wykwalifikowana praca ulatnia się z ruchu, ustępując często miejsce pracy

gorszej, szukającej w spółdzielni nie swego właściwego warsztatu, lecz przystani dla swej niedołężności lub osiągnięcia innych ubocznych celów. Faktyczna miara odpowiedzialności tej pracy jest z natury rzeczy niższa, niż miara przeciętnej odpowiedzialności pracy najemnej. I nic tu nie pomogą żadne sztuczne środki, w szczególności zaś środki sprzeczne z obowiązującemi przepisami prawnemi (omówiona wyżej deklaracja w sprawie wystawiania weksli kaucyjnych jest sprzeczna z przepisami Rozporządzenia Prez. Rzpl. o kaucjach).

*

Poczucie prawne społeczeństwa ustaliło miarę odpowiedzialności pracownika w stosunku najmu pracy. Wszelkie klauzule, podnoszące tę miarę, muszą stopnieć w ogniu procesu, jeżeli nie odpowiadają im równocześnie zastrzeżenia i klauzule na korzyść pracownika.

To też stosowane przez spółdzielnie środki, rozszerzające miarę odpowiedzialności pracownika, są, jak to wykazuje orzecznictwo sądów pracy, bez praktycznej wartości. W sporach na tle odpowiedzialności sądy pracy opierają się na zwyczajnej staranności pracownika i tę miarę również stosują do pracowników spółdzielczych.

W „Pracowniku Spółdzielczym" Nr. 2 z r. 1933 na str. 14 znajdujemy przedrukowane Orzeczenie Sądu Pracy w Warszawie, które jest najlepszym dowodem na poparcie tej tezy. Czytamy w tem orzeczeniu między innemi, że kierownik sklepu jest w zasadzie odpowiedzialny za niedobór, powstały w powierzonym mu sklepie, jednak **pod warunkiem zapewnienia mu przez zarobkodawcę takich warunków pracy, by przy zwyczajnej staranności mógł zapobiec tym niedoborom.**

Z tego wszystkiego widać, że stosowane przez ruch spółdzielczy środki dla podniesienia miary odpowiedzialności swoich pracowników chybiają celu, a nawet dają skutki wręcz odwrotne.

VIII.

Świadomość, że dotychczasowe środki, zmierzające do podniesienia miary staranności i odpowiedzialności pracowników, zatrudnionych w instytucjach spółdzielczych, nie osiągają swego celu, jest coraz bardziej żywa. Pojawiają się więc nowe pomysły.

Oto na XXIII Zjeździe Pełnomocników Związku Spółdzielni Spożywców dyr. M. Rapacki przyznał, że Związek zaleca pobieranie kaucyj „z ciężkiem sercem" (patrz „Społem" Nr. 11—12 z r. 1935, str. 13). Ponadto podał do wiadomości delegatów,

że zarząd Związku rozważa obecnie projekt utworzenia czegoś w rodzaju kasy ubezpieczeniowej, któraby jednocześnie była instytucją, polecającą sklepowych i przyjmującą za nich gwarancję nietylko moralną, ale w pewnej mierze i materjalną. Pomysł ten nie jest jednak nowy. Idea ta niejednokrotnie przewijała się poprzez dyskusje wielu zjazdów pracowniczych i została ostatecznie zarzucona jako nierealna. Sprowadza się ona zresztą do przerzucenia zmartwień i kłopotów, ciążących obecnie na poszczególnych spółdzielniach, na jakąś jedną instytucję. Jest wątpliwem, aby jakakolwiek instytucja podjęła się tej roli. Jeżeliby jednak utworzenie takiej instytucji było możliwe, to przecież nie załatwia ono niczego poza centralizacją punktu tarć.

Na tegorocznym XVI Zjeździe Delegatów Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych była omawiana inna forma podniesienia miary odpowiedzialności pracowników spółdzielczych, a mianowicie: wprowadzenia w poszczególnych warsztatach pracy odpowiedzialności zbiorowej. Dyskusja na ten temat nie wyszła jednak poza ogólniki i nie doprowadziła do podjęcia żadnej uchwały w tej sprawie.

I to zagadnienie nie jest nowe. Niektóre spółdzielnie próbowały rozwiązać kwestję podniesienia odpowiedzialności poszczególnych pracowników przez wprowadzenie, przy zawieraniu umowy, zbiorowej odpowiedzialności całego zespołu pracowników. Jednak, aby zbiorowa odpowiedzialność była realną, musi istnieć jakaś bardzo sprawna organizacja zespołu, mająca środki egzekutywy wobec poszczególnych członków zespołu, a zarobkodawca spółdzielczy musi iść na daleko idącą rezygnację ze swoich uprawnień na rzecz zespołu zarówno w dziedzinie angażowania nowych pracowników jak i w dziedzinie kierownictwa.

IX.

Jest zasadą powszechnie ustaloną w niemieckiej nauce o pracy (Arbeitswissenschaft), że do realnego podniesienia na dłuższą metę miary staranności przy wykonywaniu swych funkcyj przez pracowników oraz do rozszerzenia granic ich odpowiedzialności prowadzą tylko dwie drogi, a mianowicie: podniesienie ponad normę przeciętną zarobków, albo zapewnienie pracownikom udziału w kierownictwie gospodarczem przedsiębiorstwa.

Pierwsza droga opiera się na zasadzie, że za zwiększoną odpowiedzialność trzeba płacić dodatkowo. Gdyby wszystkie klauzule umowy o pracę, obciążające pracownika spółdzielczego, były dodatkowo opłacane, gdyby pracownik sklepowy

oprócz zwykłego wynagrodzenia za pracę otrzymywał specjalną zapłatę za odpowiedzialność, domaganie się od niego wyższej miary odpowiedzialności byłoby zupełnie realne i nie pociągałoby za sobą wszystkich tych złych skutków, jakie omówiliśmy wyżej.

*

Jest jednak rzeczą pewną, że ta droga, droga specjalnego opłacania wyższej miary odpowiedzialności pracownika, jest w dzisiejszych warunkach dla przedsiębiorstw spółdzielczych niedostępna.

Pozostaje więc, jako jedyne wyjście, droga, na którą oddawna wskazywał Jan Wolski (między innemi także w cytowanej w niniejszym artykule rozprawie p. t. „O rewizję kompetencyj"), uznania przez zarobkodawcze przedsiębiorstwa spółdzielcze kompetencyj czynnika pracowniczego w dziedzinie kierownictwa gospodarczego i zabezpieczenia temu czynnikowi współdecydującego udziału w najważniejszych dziedzinach fachowej gospodarczej działalności, kosztem ograniczenia wyłącznej, „niekompetentnej kompetencji" przedstawicieli zbiorowego zarobkodawcy spółdzielczego.

Tego rodzaju przesunięcie w dziedzinie kompetencyj w rządzeniu spółdzielnią jest zresztą pożądane nietylko ze względów, o których mówimy tutaj. Leży ono także w interesie prowadzenia w poszczególnych przedsiębiorstwach racjonalnej, fachowej i rzeczowej polityki gospodarczej.

Rozważania na temat, w jaki sposób i w jakiej formie zapewnić należy czynnikowi pracowniczemu większy udział w rządzeniu przedsiębiorstwami spółdzielczemi, a przez to podniesienie miary jego odpowiedzialności, prowadzą nas nieuchronnie ku spółdzielczości pracy. Naszem zdaniem właśnie ta forma spółdzielczej organizacji pracy może jedynie dostarczyć spółdzielniom zarobkodawczym odpowiednią, zgodną z ich potrzebami obsługę warsztatów. Spółdzielczość pracy bowiem zapewnia o wiele wyższą od przeciętnej miarę staranności ze strony pracy, oraz rozszerza granice odpowiedzialności pracowniczej ponad normalny zakres.

Szczegółowe uzasadnienie tej naszej konkluzji wykracza poza ramy niniejszego artykułu. Wynika ono zresztą z samej istoty spółdzielczości pracy. Sądzimy, że bliższą argumentacją tej tezy zajmie się bardziej powołane od nas pióro. Jeżeliby to przewidywanie nie spełniło się, obiecujemy z naszej strony wrócić do tego tematu.

ALEKSANDER HERTZ

Praca i wywczasy

I.

Józef Chałasiński wprowadził do polskiej literatury naukowej pojęcie stereotypu *).

Stereotypy — są to „definicje ludzi, przedmiotów, stosunków i sytuacyj, których dokonywamy na każdym kroku i które przekazuje tradycja społeczna. Nie są one wynikiem logicznego rozumowania, lecz wynikiem doświadczenia, w którem dominującą rolę odgrywają procesy instynktowe". Jako przykłady stereotypów można podać nazwy w rodzaju: „burżuj", „proletarjusz", „żyd", „endek", „szlachcic", „chłop", a nawet dłuższe określenia, np. „Polska przedmurzem chrześcijaństwa", „polska racja stanu" i t. p.

We wszystkich tych wypadkach mamy do czynienia ze skrótami czy z symbolami, z któremi wiązane są jakieś kompleksy uczuciowe. „Obrazy te nie oddają nigdy dokładnie objektywnej rzeczywistości, czasem niewiadomo wogóle co oznaczają; zawsze wyrażają one rzeczywistość widzianą uczuciowo. Nie są to obrazy czysto intelektualne, ale są to treści o silnem zabarwieniu uczuciowem: w nich rzutowane są ludzkie pragnienia, dążenia i uprzedzenia, wzajemne urazy i nienawiści".

Społeczne znaczenie stereotypów jest olbrzymie. Chałasiński słusznie powiada, że „one to właśnie składają się na najważniejszy dla nas świat znaczeń, który nazywamy rzeczywistością społeczną".

*

Podane przez Chałasińskiego rozumienie stereotypu da się, zdaniem naszem, zastosować i do nazwy „praca".

Stereotypami są i takie wyrażenia, jak „praca jest fundamentem życia społecznego", „praca jest wartością", „praca jest źródłem wartości" i t. p. Występują tu pewne kompleksy uczuciowe, które, związane z nazwami, dają im określoną treść i czynią z nich kategorje społeczne.

W czasach dzisiejszych z nazwą „praca" w olbrzymiej ilości wypadków związane są dodatnie kompleksy emocjonalne. One też określają stosunek całych grup społecznych do tego, co nazywamy pracą.

*

W stereotypie „praca" (i w pochodnych) mamy więc do czynienia, jak w każdym stereotypie, z dwoma elementami. Jeden

*) Pojęcie zapożyczone od **Waltera Lippmanna**. Patrz: **Józef Chałasiński** „Antagonizm polsko - niemiecki w osadzie fabrycznej „Kopalnia" na Górnym Śląsku". Str. 48 i 49.

z nich to racjonalne określenie pracy, drugi zaś to wszystkie momenty irracjonalne, głównie natury emocjonalnej, które właśnie wyznaczają charakter stereotypu.

Analizę tych momentów irracjonalnych musimy wziąć za punkt wyjścia dla naszych rozważań.

*

Niewątpliwie mamy tu do czynienia ze zjawiskiem wielce skomplikowanem, na które składa się szereg nawarstwień natury historycznej i psychosocjalnej.

Nie możemy się tu kusić o prześwietlenie wszystkich tych nawarstwień. Ograniczymy się jedynie do wysunięcia pewnych, zdaniem naszem, szczególnie istotnych. W pierwszym rzędzie będzie nam chodziło o poszukanie najważniejszych pierwiastków rodowodu tego emocjonalnego stosunku do pracy, jaki występuje w całym szeregu ideologij współczesnych, a nawet szerzej — staje się częścią dorobku moralności popularnej naszych czasów.

Przypuszczamy, że źródeł tej postawy należy szukać w kalwinizmie, a zwłaszcza w jego późniejszych filjacjach purytańskich*).

Na gruncie purytanizmu nastąpiła rewolucja pojęć odnośnie stosunku do pracy i sposobu jej wartościowania. Chodzi tu o pracę zawodową.

W moralności średniowiecza praca ta była uważana za następstwo grzechu pierwszych rodziców. „W pocie oblicza twego będziesz pożywał chleba". Franciszkanizm wysunął ideał porzucenia pracy zawodowej i radosnego poślubienia ubóstwa. W parze z temi ideałami szła hierarchja ustroju feudalnego, stawiająca pracę fizyczną na najniższych szczeblach drabiny.

Purytanizm grzebie ideał franciszkański. Zadaniem człowieka jest sławić Boga. Ale człowiek powinien to czynić przedewszystkiem przez swoją działalność praktyczną, przez swoją pracę zawodową. Praca zawodowa zaczyna być widziana jako posłannictwo, jako postać powinności religijnej.

Co więcej, i rezultaty pracy — powiększanie bogactw osobistych — otrzymają sankcję religijną. Powiększając swój majątek, człowiek rozszerza tem samem sferę i możliwości swego działania, a więc zarazem rozszerza i płaszczyznę, na której służy Bogu.

W późniejszych formach rozwojowych purytanizmu wytworzy się przekonanie, że posiadanie majątku osobistego jest widocznym dowodem łaski Bożej i że ludzie bogaci są ludźmi wybranymi. Ubóstwo zacznie być widziane jako stan grzechu — ubogi ma zmniejszoną możliwość służenia Bogu.

---

*) Szerzej zagadnienie to omawiamy w pracy „Główne kierunki społeczno-polityczne a ruch oświatowy". Str. 10 — 11.

Nowe czasy niesłychanie odbiegły od epoki, w której tysiączne rzesze szły śladami świętego Franciszka.

*

Na tle tych poglądów występuje jaskrawo zagadnienie stosunku do pracowitości, rozumianej jednostronnie jako całkowite poświęcenie się interesom.

Pracowitość stanie się jednym z obowiązków religijnych. Natomiast postawa, w której nad tak pojmowaną pracowitością góruje skłonność do nieprodukcyjnego spędzania czasu i dowolnego nim dysponowania, będzie utożsamiona z „lenistwem", a więc uznana za występek i potępiona.

Zarazem „lenistwo" i ubóstwo zostaną ze sobą związane, i popularny pogląd, że nędza jest następstwem lenistwa, znajdzie swe religijno - moralne uzasadnienie. Angielskie ustawodawstwo socjalne z końca wieku XVIII będzie typowym wyrazem tego ducha purytanizmu.

Będzie to równocześnie i duch kapitalizmu. Nowe stosunki społeczno - gospodarcze znajdą dla siebie odbicie w tych ideałach moralnych.

W środowiskach niepurytańskich nie przyjmą się pierwotne motywacje teologiczne, ale wnioski ostateczne — praktyczne postawy i systemy wartości — znajdą dla siebie doskonałe podłoże w nowej kształtującej się rzeczywistości. I tu zacznie się rozwijać religja pracy, kult pracy zawodowej.

*

Społecznie rzecz biorąc, kult ten będzie miał dwa oblicza.

Jednem obliczem zwrócony w stronę świata nieposiadających, będzie głosił mu moralność obowiązków warsztatu pracy, będzie otwierał przed nim perspektywy jednostkowego wybicia się przez pracę i będzie mówił o „służbie" wielkiej sprawie, jaką jest praca. Na terenie Ameryki Północnej ideologja tego rodzaju zachowała jeszcze po dzień dzisiejszy swój walor społeczny.

Drugiem obliczem kult pracy był zwrócony w stronę ówczesnych stosunków prawno - politycznych i obyczajowych. W walce z feudalizmem znajdowało mieszczaństwo wieków XVIII i XIX w ideologji pracy potężny argument, zarówno wymierzony przeciwko wrogowi, jak i podnoszący własne poczucie godności społecznej. Klasy rządzące — to był świat pasorzytów i darmozjadów, a praca zawodowa czemś conajmniej równorzędnem z zasługami przodków i z tradycjami dziejowemi. „Człowiek pracy" przeciwstawiał się „pasorzytowi" społecznemu i w swej pracowitości a w pogardzie pasorzytnictwa znajdował rację poczucia własnej siły i rację domagania się udziału w rządzeniu.

W kilka dziesiątków lat później te same sposoby wartościowania zostały użyte przez proletarjat w odniesieniu do mieszczaństwa.

II.

W końcu wieku XIX religja pracy znajduje nowe oparcie w pewnych kierunkach, bazujących na dążeniach proletarjatu. Chodzi tu o grupy intelektualistów, wśród których rozwinęła się ideologja syndykalistyczna. Syndykalizm francusko - włoski jako filozofja społeczna był zjawiskiem czysto inteligenckiem. Choć bezwątpienia stykał się z tradycjami mas robotniczych w swoich krajach ojczystych, niemniej jednak wyrósł na podłożu inteligenckiem. I szczególnie rozwinięta w nim idealizacja pracy fizycznej ma charakter wybitnie intelektualistyczny i inteligencki.

Kilka elementów ideologicznych złożyło się na owo idealizowanie pracy fizycznej. Działał tu więc wpływ **Proudhona** z jego poglądem, że przyszła kultura powstanie u warsztatu pracy. Dużą rolę odgrywały tu ryzykowne wnioski, wyciągnięte z jednostronnie rozumianej marksowskiej teorji wartości i teorji kultury. Dołączał się wreszcie wpływ filozofji pragmatystycznej.

Szczególnie ważny był tu wpływ pragmatyzmu. Nienadaremnie postać centralna nowego kierunku — **Jerzy Sorel** — pisał książkę p. t. „D e l'u t i l i t é d u p r a g m a t i s m e", nienadaremnie u nas **Stanisław Brzozowski** widział w pragmatyzmie nową filozofję pracy, pracy kulturotwórczej. **James** z jego idealizacją czynu praktycznego wyrastał całkowicie z purytańskiego podłoża mentalności amerykańskiej.

Irracjonalizm, antyintelektualizm pragmatyzmu natrafił na grunt podatny w pewnych kołach intelektualistów europejskich, wierzących w absolutną wartość czynu i utożsamiających Pracę z Czynem. Dołączył się do tego wpływ **Bergsona,** który dawał nowe oparcie dla postaw irracjonalistycznych. Dynamiczne filozofje widziały w pracy jedyną postać pełnego wypowiedzenia się osobowości ludzkiej i jedyną siłę, zdolną dać przyszłej kulturze jej całkowitą treść.

Oto były główne elementy — że pominiemy mniej ważne — które wniosły treści ideologiczne w emocjonalne ustosunkowania się do pracy. Z pozostałościami tych stanowisk spotykamy się po dzień dzisiejszy. Różnemi swemi stronami oddziałały one zarówno na pewne koncepcje w faszyzmie, jak i na teorję proletkultu.

*

Mit pracy przechodził więc długą ewolucję.

W czasach dzisiejszych znalazł on swój wyraz w całym szeregu systemów, dla których praca jest sama przez się wartością

pozytywną i jest fundamentem przyszłej kultury. Znalazł on zarazem i wyraz dla siebie w szeroko rozpowszechnionej moralności popularnej, która pracowitość szacuje pozytywnie, zaś skłonność do nieobliczonego na produkcyjność wywczasowania ocenia jako postawę antyspołeczną.

Ugruntowała się wiara, że praca, a przedewszystkiem praca fizyczna, jest najlepszą instancją wychowawczą, i przez czas pewien „szkoła pracy" stała się jednem z haseł pedagogji współczesnej.

Kult pracy stał się dziś siłą tak potężną, tak przemożnie działa swemi stereotypami, że każda postawa rewizjonistyczna musi natrafić na repulsję ogólną. Dla filozofji Djogenesa czy dla praktyki życiowej świętego Franciszka mało jest miejsca w społeczeństwie dzisiejszem.

*

A jednak sprawa rewizjonizmu dojrzała.

Chodzi w nim zarówno o zbadanie, jakie elementy genetyczne i psychosocjalne złożyły się na otoczkę emocjonalną mitu Pracy, jak i o ustalenie, czem jest praca jako funkcja socjalna w społeczeństwie dzisiejszem i jakie momenty rzeczowe oraz podstawy wartościowania na nią się składają.

Rewizjonizm taki już się rozpoczął. Na naszym terenie podjęli go: **Znaniecki, Jerzy Stempowski, Suchodolski i inni.** Ze swej strony i my pragniemy parę słów dorzucić. Zaznaczamy odrazu, że całe zagadnienie nie jest natury ściśle teoretycznej. Chodzi tu o momenty nawskroś praktyczne o dużych konsekwencjach społeczno - wychowawczych, głęboko wnikających w najrozmaitsze dziedziny życia zbiorowego.

III

Przedewszystkiem chodzi o sprawę stosunku pracownika do pracy. Sprawa ta nie jest prosta.

W czasach dzisiejszych jest ona wybitnie zamącona przez fakt bezrobocia. Oczywiście każdy bezrobotny pragnie pracy i sprawa znalezienia się u warsztatu jest naczelnem zagadnieniem jego życia. Obok tego — bezrobocie jako zjawisko stałe przynosi ze sobą daleko idące konsekwencje psychologiczne, wyrażające się w procesach deklasowania się oraz w tem wszystkiem, co w życiu jednostkowem i zbiorowem jest następstwem owych procesów. Niewątpliwie — zarówno pożądanie pracy przez bezrobotnego, jak i społeczne oraz psychiczne następstwa bezrobocia stawiają zagadnienie na specjalnej płaszczyźnie.

Ale płaszczyzna ta nie przesądza odpowiedzi na pytanie, czy bezrobotny pragnie pracy ze względu na samą radość pracowania, czy też ze względu na wszystkie te okoliczności życiowe, społeczne i moralne, które inaczej się kształtują, gdy ma pracę, a inaczej, gdy jej nie ma.

I dlatego bardziej miarodajne jest zagadnienie stosunku do pracy tych, którzy ją stale posiadają, niż tych, których bezrobocie wyrzuca poza nawias ludzkiego bytowania.

*

Zagadnienie subjektywnego ustosunkowania się pracownika do pracy wystąpiło z całą jaskrawością na tle rozwijającej się racjonalizacji i mechanizacji produkcji.

W systemie **tayloryzmu** pozycja pracownika sprowadziła się do najprostszych, całkowicie zmechanizowanych ruchów, a taśma ruchoma niosła mu otępienie psychiczne, którego nie mogło rekompensować względne zwiększenie zarobków. W takich warunkach trudno było przypuszczać, aby praca mogła być odczuwana przez robotnika jako radość, jako wartość sama przez się.

Prawda, że powstała cała literatura w rodzaju np. głośnej przed kilku laty książki **Dubreuila,** która starała się udowodnić, że przy systemie Forda robotnik doznaje radości z pracy i że ocenia „racjonalizację" pozytywnie. Ale geneza książki Dubreuila i jej charakter, nie są już dziś tajemnicą.

Jeżeli jeszcze na terenie amerykańskim działające tradycje moralne i atmosfera okresu prosperity tworzyły w świadomości robotników wyrównanie psychiczne dla następstw racjonalizacji, to na terenie europejskim racjonalizacja była odczuwana wyraźnie negatywnie. I to nietylko dlatego, że widziano w niej czynnik powiększania bezrobocia, ale i ze względu na jej konsekwencje psychologiczne i psychomoralne.

*

Znane badania, które **De Man** przeprowadził w Frankfurcie wśród inteligencji robotniczej, rzucają ciekawe światło na nasze zagadnienie.

Jakkolwiek De Man starał się wykazać, że dla robotnika radością jest sam fakt pracowania jako taki, niemniej było rzeczą wyraźną, że ogół uczestników jego ankiety swój stosunek do pracy uzależnia od pewnych warunków z nią związanych.

Wyższy stopień zadowolenia z pracy mieli robotnicy wyżej wykwalifikowani, zwłaszcza tacy, którzy w swych czynnościach ogarniali całość danego procesu wytwarzania i tem samem bardziej zbliżali się do typu rzemieślniczego. **Robotnicy, których praca miała charakter wybitnie zracjonalizowany,** jeśli nawet twierdzili, że lubią swój zawód, to **wyraźnie zaznaczali, że formy wytwarzania, w których biorą udział, niszczą wszelkie poczucie zadowolenia.**

*

Przenieśmy się teraz do zupełnie innej dziedziny i do zupełnie odmienego środowiska społecznego. Niedawno wydane **„Pa-**

miętniki chłopów" zawierają wiele danych, mówiących o stosunku autorów do pracy.

Oczywiście zachodzi tu olbrzymie zróżniczkowanie w zależności od tego, czy mamy do czynienia z bezrolnymi i małorolnymi, czy z samodzielnymi gospodarzami. Dołączają się do tego i specyficzne warunki kryzysu, które budzą powszechne przeświadczenie o bezcelowości ponoszonych wysiłków.

Niemniej jednak na podstawie pamiętników trudno mówić o umiłowanie swej pracy zawodowej przez chłopów, zwłaszcza bezrolnych i małorolnych, a **zadowolenie z pracy jest u nich najściślej związane z jej rezultatami i z warunkami, wśród których się ona odbywa.** Nie widzimy tu Pracy przez duże P, spotykamy się z ciężką i znojną pracą, która nieraz jest uważana za przekleństwo.

*

I jeżeli, zachowując całą ostrożność, możemy sobie pozwolić na jakieś uogólnienie, to powiemy, że **wypowiedzi pracowników nie wykazują wcale, aby wszelka forma pracy i we wszystkich warunkach odczuwana była przez nich jako szczęście, by w pracy widzieli wartość samą przez się i istotny cel swego życia.** Rzec można, że **tylko taka praca daje zadowolenie, która odbywa się w warunkach swobody, która daje pracownikowi możność zaznaczenia swej osobowości, możność wyżycia się, która mieści w sobie element wolnej gry, a jednocześnie ma sens ogólnospołeczny, pozwalając pracownikowi widzieć w swych zabiegach coś rzeczywiście wartościowego i twórczego.** Innemi słowy, **pozytywnie odczuwany jest ten rodzaj pracy, który zbliża się do twórczości.** *)

IV

Współczesne koncepcje i popularna moralność idealizują pracę, jako wartość pozytywną, samą przez się.

Mamy wrażenie, że poglądy te pozostają w sprzeczności z odczuwaniami samych pracowników.

Sądzimy, że **samo przez się pojęcie pracy nic nie znaczy, że można w to pojęcie włożyć różnorodne treści, które dopiero decydować będą o poglądzie na pracę jako na wartość.** Treści te wiążą się głównie z warunkami, wśród jakich praca zachodzi, oraz z jej rolą w całym układzie społecznym.

Jeżeli więc mówi się o pracy wogóle, to jeszcze tem samem nic się nie mówi, przynajmniej od strony społecznej czy kulturalnej.

Nie trzeba przytem zapominać, że kult pracy wogóle czy Pracy przez duże P może mieć swoją treść społeczną, bynajmniej

*) Zasługą **Znanieckiego** jest wyraźne rozgraniczenie pojęć pracy i twórczości. Odsyłamy czytelnika do niezmiernie interesujących ustępów książki **Znanieckiego** p. t. „Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości". Definicje pracy i twórczości. Str. 202 — 203.

nie pokrywającą się z interesami pracowników-najmitów. Przypomnijmy sobie o drugiem obliczu ideologji pracy, właściwej dojrzewającemu kapitalizmowi, o tem obliczu, które po dzień dzisiejszy zaznacza się w pouczeniach moralnych różnych Fordów amerykańskich i nieamerykańskich.

Zagadnienie poglądu na pracę — to zagadnienie poglądu na pracę określoną, odbywającą się w takich a nie innych warunkach i dzięki tym warunkom nabierającą takiego a nie innego sensu społecznego.

*

W jakimkolwiek bądź układzie cywilizacyjnym **praca będzie zawsze jednym z najbardziej podstawowych czynników życia.** Jednakże **sens społeczny pracy jako wartości kulturalnej jest ściśle związany z jej stosunkiem do wywczasów.**

We współczesnej moralności popularnej obok stereotypu pracy działa stereotyp „lenistwa". Na jego treść racjonalną składa się nietyle obraz pełnej bezczynności i bezwładu, ile obraz nieprodukcyjnego przepędzania czasu, lekkomyślnego i dowolnego nim dysponowania, niezależnie od wszelkich reguł obowiązku społecznego.

Niewątpliwie „lenistwo", tak rozumiane, może być postawą aspołeczną. Ale może być również i wypełnione treściami twórczemi. Twórczość wymaga swobody, i w wolnem dysponowaniu czasem dla siebie najpełniej może się przejawić osobowość człowieka.

Im bardziej pracownik jest wciągany w tryby zracjonalizowanej techniki, im mniej w jego pracy zarobkowej jest miejsca na dowolność i twórczą inicjatywę, tem istotniejszem staje się dla niego zagadnienie wywczasów i zagadnienie wyżywania się poza granicami ciasnych reguł warsztatu pracy.

*

Cieszyła się kiedyś popularnością książeczka **Lafargue'a** o prawie do lenistwa. W okresie tryumfującego kultu pracy warto odświeżyć sobie jej treść. Lafargue obok hasła prawa do pracy wysunął tu prawo do lenistwa, przez co rozumie prawo człowieka do swobodnego dysponowania częścią swego czasu dla celów twórczego wyżycia się. I tylko to może zrehabilitować pracę zarobkową.

Spotkać się można często z poglądem, że praca jest celem samym w sobie. Zdaniem naszem pogląd taki nie ma ani psychologicznego, ani społeczno-kulturalnego uzasadnienia.

Praca jest nie celem, ale środkiem.

Od strony gospodarczej jest środkiem osiągania dóbr gospodarczych. Od strony społecznej jest środkiem zapewnienia człowiekowi swobody korzystania ze swego swobodnego czasu.

Możemy powiedzieć, że praca nabiera sensu społecznego dopiero wtedy, gdy prowadzi do tego, co się nieraz nieściśle nazywa lenistwem, czyli — do wywczasów.

Imponujący postęp techniki może być uważany za pozytywną wartość społeczną, jeżeli w parze z nim idzie powstawanie takich warunków, które powiększają możność ludzi do dysponowania dowolnego swoim czasem.

W społeczeństwie dzisiejszem istnieje rozdział pomiędzy tymi, na których nadmiernie ciąży praca, a tymi, którzy dzięki temu mogą szeroko korzystać z wywczasów.

Jednym z mitów współczesnych jest mit pracy. Ale jeżeli mit taki ma mieć jakąś wartość przyszłościową, to musi znaleźć swe uzupełnienie w innym — w micie prawa do wywczasów.

Albowiem zagadnienie przyszłości naszej kultury — to sprawa takiego rozdzielenia udziału w pracy, aby starczyło jej dla wszystkich i aby dała ona każdemu jaknajwięcej możliwości swobodnego i twórczego rozporządzania sobą i swym czasem.

I sądzimy, że właśnie dziś, w okresie szalejącego bezrobocia, mit prawa do wywczasów ma obok mitu pracy szczególnie głębokie uzasadnienie, a sprawa organizowania wywczasów celem jak najlepszego ich wykorzystania powinna nabrać znaczenia nie mniejszego od sprawy organizowania pracy.

Technika na cenzurowanem

Zagadnienie postępu technicznego i jego rola w życiu gospodarczem — dopiero od niedawna staje się przedmiotem badań i dociekań ze strony ekonomistów.

Badania te idą przedewszystkiem w kierunku stwierdzenia, czy i jaki związek istnieje między postępem technicznym a kryzysem; czy w szczególności postęp techniczny, rugując z procesu produkcyjnego ludzką siłę roboczą, nie jest główną przyczyną bezrobocia, a przez to źródłem zakłócenia równowagi życia gospodarczego.

W obecnym stanie badań ekonomiści dzielą się na dwa obozy

Jedni — zwolennicy teorji kompensacji — dowodzą. że postęp techniczny nie powoduje bezrobocia, gdyż bezpośrednim jego skutkiem jest ożywienie życia gospodarczego (przez obniżenie kosztów produkcji, a w związku z tem i cen), co przynosi za sobą wchłonięcie bezrobocia czyli t. zw. kompensację.

Drudzy — stoją na przeciwnem stanowisku, wykazując, że zjawisko kompensacji zachodzi tylko niekiedy, że natomiast postęp techniczny obniża dochód, płynący z pracy, na rzecz dochodu z kapitału, i że przez to powoduje zaburzenia w orga-

nizmie gospodarczym i jest poważnym czynnikiem, wzmagającym natężenie kryzysu. Na tem stanowisku opierają się wszyscy ci ekonomiści i politycy, którzy domagają się ograniczenia postępu technicznego i reglamentacji wszelkich ulepszeń w dziedzinie produkcji.

*

Książka **Ferdynanda Zweiga***), docenta ekonomji Uniwersytetu Krakowskiego, rzuca na problem postępu technicznego i na jego rolę w życiu gospodarczem dużo nowego światła. Autor nie ogranicza się w swojej doskonale napisanej pracy do analizy zjawiska t. zw. bezrobocia technologicznego. Stawia on problem na szerszej płaszczyźnie, mianowicie na płaszczyźnie stosunku techniki do ekonomji wogóle.

Ustaliwszy rolę techniki w rozwoju gospodarczym, która polega na tem, że technika jest służebnicą ekonomji, oraz stwierdziwszy, że różne formy postępu technicznego w bardzo rozmaity sposób odbijają się na przejawach życia gospodarczego, autor zajmuje się przedewszystkiem analizą tych poszczególnych form.

Rożróżnia on: **1) postęp wydajności,** polegający na tem, że dzięki niemu produkt temi samemi kosztami może być ilościowo pomnożony, przyczem jakość produktu pozostaje bez zmiany; **2) postęp jakościowy,** który przy tych samych kosztach polepsza jakość towaru; oraz **3) postęp nowości,** polegający na tworzeniu nowych dóbr konsumcyjnych.

To rozróżnienie posiada dużą wagę. Ponieważ każdy rodzaj postępu ma inne znaczenie dla sprawy bezrobocia. Kiedy postęp wydajności ogranicza udział pracy ludzkiej w procesie wytwórczym, postęp jakości lub nowości tego skutku za sobą nie pociąga, a nawet przeciwnie, przyczynia się do wzrostu popytu na pracę.

Dominujące znaczenie w życiu gospodarczem posiada jednak postęp wydajności, i dlatego właśnie jemu poświęca autor najwięcej uwag. Oświetla różne postacie postępu wydajności, a mianowicie: 1) mechanizację, 2) racjonalizację, 3) psychotechnizację, 4) organizację przemysłu; oraz bada różne oddziaływanie każdej z tych postaci na rynek pracy i przesunięcia w dziedzinie struktury zawodowej załóg robotniczych.

*

Zagadnienie kompensacji, to jest zjawisko wchłaniania bezrobocia technologicznego przez inne przemysły, których rozwój zo-

———————

*) „Ekonomja a technika", nakł. Tow. Ekonom. w Krakowie, Kraków 1935 r., str. 251.

stał spowodowany postępem, wywołującym bezrobocie, znajduje w Zweigu wszechstronnego badacza.

Nie usiłuje on tego ważnego problemu ująć w jakąś jednolitą i sztywną formułę, natomiast dąży do ustalenia warunków, które sprzyjają kompensacji (elastyczność popytu, wielkość obniżki kosztów produkcji, powolne tempo postępu technicznego i t. p.), oraz tych czynników, które kompensację ograniczają.

Za podstawowy warunek szybkiej kompensacji uważa autor liberalizm życia gospodarczego. Natomiast wszelką reglamentację i monopolizację (które zresztą według niego są skutkami postępu technicznego), uważa za zjawiska antikompensacyjne.

*

W dalszym ciągu autor poddaje analizie wpływ postępu technicznego na rozdział dochodu i własności. Dochodzi do wniosku, że wprawdzie postęp techniczny jest źródłem przyrostu dochodu społecznego, jednak wywołuje zniżkową tendencję płac, obniża dochód z renty gruntowej, a równocześnie podnosi stopę zysków od kapitałów.

Dzięki temu jest on (postęp techniczny) czynnikiem przemian w układzie społecznym.

W ten sposób przechodzi autor do zagadnień ściśle gospodarczych: określa społeczne znaczenie postępu technicznego, który ocenia naogół negatywnie, wykazując, że jest on źródłem barbaryzacji człowieka, gdyż wzmacnia walkę konkurencyjną, walkę klas i walkę narodów.

*

W końcu znajdujemy rozważania autora na temat środków walki z bezrobociem.

Dzieli on je na **sztuczne** t. j. takie, które dużo kosztują (operacje kredytowo - pieniężne, roboty publiczne), oraz **naturalne** t. j. niekosztowne (liberalizacja życia gospodarczego, uelastycznienie rynku pracy, urentownienie produkcji przez zmniejszenie ciężarów publicznych, kierowanie postępem technicznym).

Uważa tylko te drugie — naturalne środki walki z bezrobociem — za skuteczne na dłuższą metę i racjonalne. Pierwsze bowiem utrudniają, jego zdaniem, proces kompensacji.

*

Jak widać z wyliczonych pobieżnie materyj, stanowiących przedmiot książki Zweiga, oświetla on problem postępu technicznego w związku z ekonomją wielostronnie i szczegółowo.

Poglądy autora co do znaczenia automatyzmu procesów gospodarczych, w szczególności co do automatyzmu kompensacji, budzić muszą poważne wątpliwości, zwłaszcza wobec faktu, że libelizm i automatyzm procesów gospodarczych prowadzą ostatecznie do monopolizacji i reglamentacji.

Dzieło Zweiga przyczynia się w dużym stopniu do wyjaśnienia niesłychanie zawiłego komplesku związków i zależności, jakie zachodzą między postępem technicznym a rozwojem gospodarczym w obecnem stadjum ustroju prywatno - kapitalistycznego, rozsadzanego wewnętrznemi przeciwnościami.

W. B.

JULJUSZ BOBROWNICKI

Miara wartości pracy junaka

(Artykuł dyskusyjny)

Instytucje, zatrudniające junaków: zarządy dróg wodnych, związki wałowe, wydziały drogowe i t. p. — niejednokrotnie zadają sobie pytanie: ile pracy możnaby wykonać, zatrudniając dorosłych robotników wolnonajemnych za sumy, które kosztują junacy.

Odpowiedzi bywają rozmaite — zależnie od doskonałości drużyn, od rodzaju powierzonej im pracy i od momentu wydawania opinji.

Znamienną jednak jest rzeczą, że w miarę wpracowywania się drużyn opinja początkowa zazwyczaj ulega bardzo korzystnej zmianie na rzecz junaków. Drugą nie mniej znamienną rzeczą jest, że przy robotach nasypowych i wykopowych — opinje o pracy junackiej są naogół znacznie lepsze, niż przy robotach regulacyjno - rzecznych. Z tych zaś najmniej wydajne są roboty naprawkowe i cięcie wikliny; najwydajniejsze zaś — roboty przy nowych budowlach, wymagające pracy licznego zespołu, bardziej urozmaicone i efektowne.

We wszystkich jednak wypadkach dla oceny wartości pracy junackiej wysuwa się dwa kryterja, jakoby niewzruszone: 1) cenę robotniko- i junako-dniówki, 2) normę wydajności.

*

Wystarczy jednak sięgnąć do pierwszego lepszego podręcznika ekonomji, zajrzeć do książek technicznych, albo poświęcić trochę czasu na obserwację, aby stwierdzić, że oba te kryterja zależą od bardzo wielu czynników, często nieuchwytnych, i że tylko z wieloma zastrzeżeniami mogą być miarą czegoś trzeciego — miarą wartości pracy.

*

Cena pracy robotniczej — jako towaru — podlega prawu podaży i popytu. A że obecnie podaż rąk do pracy jest ogromna, a zapotrzebowanie małe — więc cena robocizny jest bardzo niska.

Ludzie znękani nędzą i bezrobociem gotowi są stanąć do pracy za każdą cenę. Zwłaszcza wieśniacy za jeden—dwa złote przez cały dzień do nocy gotowi są ciężko pracować. Zarobkodawca bierze ludzi najsilniejszych, żąda najwyższej wydajności — płaci najniższe stawki. Nie zadaje sobie pytania, jak liczna rodzina czeka na wypłacany zarobek, czy wystarczy on na wyżywienie wszystkich, oraz w jakich warunkach kulturalno - higjenicznych pędzą życie jego pracownicy.

Przy cięciu faszyny na kępach nadwiślańskich można było poczynić wymowne spostrzeżenia. Za kopę wiązek jednometrowych (w obwodzie) wyznaczono zapłatę zł. 2,50. Do roboty stają najbliżsi mieszkańcy. Ojcowie przyprowadzają do pomocy sześcio-dziewięcioletnie dzieci. Dziecko składa w wiązki wyciętą wiklinę, przygotowuje wiązadło, a czasem nawet samo wiąże. Przeglądam listę płacy. Za dzień — od rana do zmroku — wielu robotników uzyskuje dwa i pół, trzy, a nawet (ale to już rzadko) cztery złote. Lecz bardzo wielu nie może wyrobić więcej, jak zł. 1 gr. 20, a zdarzają się i zarobki 70-cio groszowe. A więc tylko najpilniejsze i, rzec można, wykwalifikowane jednostki uzyskują stawkę, która uchodzićby powinna za minimum wynagrodzenia.

*

Nie mniej wątpliwej wartości sprawdzianem niż cena jest t. zw. norma pracy — czyli średnia wydajność, obliczona dla danych robót na podstawie doświadczeń uprzednio podejmowanych prac. Norma z konieczności odrzucać musi okoliczności uboczne, wpływające jednak na zmniejszenie lub zwiększenie wydajności.

Nie bierze się więc pod uwagę, że wiklina bywa przerośnięta pokrzywą, zalana częściowo wodą, że pracy nie sprzyjają zimna, deszcze, kurzawa i upał. A przy robotach ziemnych przyjmuje się, że lorki są dobre, szyny zaopatrzone we właściwą ilość żeber, śrub, spoideł, że dojazd nie sprawia specjalnych trudności, że spoistość ziemi jest jednakowa, niezależna od pogody, i że niema złóż kamienistych w terenie piaszczystym lub gliniastym.

Podobnych okoliczności możnaby wymienić niezliczoną ilość, dla każdego rodzaju pracy. I wiemy, że właśnie one w niwecz obracają przewidywania i obliczenia techniczne.

*

Ocena wartości pracy junackiej musi więc wyjść poza wyłączne kryterja ceny i normy, które to kryterja służyć mogą tylko jako wskaźniki orjentacyjne. Nie znaczy to jednak, by drużyny junackie nie miały zdążać do możliwie najwyższej wydajności pracy w sensie zbliżania się, a może czasem przekraczania „norm", przy jednoczesnem podwyższaniu tak obliczanej wartości wyników pracy.

S.O.M. nie może konkurować z instytucjami kapitalistycznemi, lub przyjmującemi taktykę kapitalistyczną.

S.O.M. i drużyny junackie łączą w sobie uprawnienia zarobkodawcy z obowiązkami opiekuna, a życie zmusza ciągle do godzenia dwóch tych cech, sprzecznych w ustroju dzisiejszym. Ciągle trzeba wybierać: czy z dwu zgłaszających się kandydatów przyjąć słabszego, bardziej potrzebującego opieki, czy tego, który rokuje nadzieję na większą wydajność pracy. Czy werbować młodzież wiejską, bardziej potulną, czy też młodzież lumpenproletarjacką, niesforną, nieraz przestępczą, lecz ginącą z głodu i upodlenia?

S.O.M. nie może powiedzieć sobie, że nic go nie obchodzą warunki bytowania zatrudnianej w drużynach młodzieży. — Przeciwnie — musi stwarzać warunki kulturalnego bytu, musi kształcić i wychowywać, musi tworzyć nowe formy organizacyj wytwórczych, bardziej zgodne z interesem państwa i społeczeństwa niż dotychczasowe.

Są to bowiem również wartości; wartości istotne i o treści ekonomicznej, choć dla ścisłych obliczeń nieuchwytne. Podobnie, jak nieuchwytną jest wartość wszelkich poczynań, podejmowanych nie dla korzyści doraźnych, ale dla przyszłości i z myślą o niej.

Głosy z terenu

Życzenia pod adresem Redakcji

Otrzymaliśmy kilka uwag i dość sprzecznych życzeń pod adresem naszej Redakcji.

Jeden z czytelników proponuje nadać „Spółdzielczości Pracy" charakter pisemka całkiem popularnego, propagandowego, w postaci ilustrowanego tygodnika.

Drugi czytelnik natomiast niecierpliwi się, oczekując artykułów treści socjologicznej i zachęca Redakcję do niekrępowania się przy doborze tematów trudnością i abstrakcyjnością poruszanych zagadnień.

Trzeci czytelnik proponuje podnieść prenumeratę i powiększyć objętość pisma, zapewniając, że zdobędzie ono, gdy stanie się obfitsze, większą ilość prenumeratorów.

A natomiast czwarty czytelnik pisze, iż dziś ludzie nie lubią czytać pism o większej objętości oraz nie są skłonni płacić wysokiej prenumeraty. Wobec tego doradza nam zmniejszyć objętość pisma do połowy i obniżyć o połowę prenumeratę.

Na te wszystkie uwagi, życzenia i rady damy wspólną odpowiedź w jednym z następnych numerów.

Niesłuszna opinja o junactwie

P. Kazimierz C. — robotnik w starszym już wieku i członek zarządu jednej ze spółdzielni pracy na prowincji — zwraca naszą uwagę na częste ale całkiem nieuzasadnione posądzanie junactwa o obcość jego względem klasy robotniczej.

*

— Ja sam, — opowiada p. K. C., — byłem głęboko przekonany, że junactwo nie ma nic wspólnego ze światem potrzeb i tęsknot robotniczych. Sądziłem, że jest to organizacja, która ma na celu wychowywać naszą młodzież w sztucznem odosobnieniu od życia robotniczego, w obojętności dla spraw robotniczych i w zasadach dla nas obcych.

Dopiero czytając „Spółdzielczość Pracy", dowiedziałem się, jak bardzo się myliłem. Wiem teraz, że drużyny junackie mają przyspasabiać młodzież bezrobotną do czynnego udziału w życiu robotniczem, że mają nauczyć ją solidarności, zaradności zbiorowej i tak potrzebnej nam robotnikom umiejętności pracy spółdzielczej.

Dlaczego więc początkowo inaczej sądziłem o junactwie? W pewnej mierze wpłynęły na to różne nieżyczliwe głosy. Ale tylko w pewnej mierze. Najwięcej zaś do tego niesłusznego sądu przyczyniła się zewnętrzna postawa junactwa.

I o tem właśnie chcę powiedzieć.

*

Co się dzieje wewnątrz drużyn, jak tam junacy żyją i pracują, jakie mają regulaminy, jaki samorząd, czego ich tam uczą i do czego przyspasabiają, — tego my (szeroki ogół robotniczy) na własne oczy nie widzimy i o tem przeważnie nic nie wiemy.

Natomiast widzimy zzewnątrz, że junacy, kiedy się wśród nas - robotników pokazują, wyglądają dość dla nas obco. Strój ich swoim krojem przypomina raczej mundury wojskowe niż ubrania, które my nosimy. Ruchy ich, prężenie się, salutowanie, bicie obcasami, sposób wysławiania się — wszystko to jest jak w wojsku, a nie jak w naszem życiu cywilnem.

Kierownicy ich z ubrania, z postawy, z ruchów, z głosu, nawet ze sposobu odzywania się do junaków i zachowania się wobec nas (cywilnego społeczeństwa) wyglądają raczej na oficerów i podoficerów niż na przewodników i wychowawców młodzieży robotniczej, przyspasabiających tę młodzież do życia i pracy w środowisku robotniczem.

*

Proszę mnie nie posądzić, że jestem przeciwnikiem wojska. Wiem jak ono jest dla nas niezbędne. Pamiętam czasy niewoli. Pamiętam walkę o niepodległość i tworzenie się wojska naszego. Sam jako ochotnik w wojsku tem służyłem, walczyłem na froncie i dosłużyłem się naszywek kapralskich. A gdyby przyszła potrzeba znów Polski bronić, chociaż niemłody już jestem, — poszedłbym do wojska. Więc wrogiem wojska nie jestem.

I dlatego rad widzę naszą młodzież, gdy odbywa służbę wojskową, lub ćwiczy się w organizacjach przysposobienia wojskowego. Chcę, jak i inni robotnicy, widzieć naszych synów ja-

ko dzielnych żołnierzy w wojsku, ale chcę również widzieć ich dobrymi robotnikami w społecznem życiu robotniczem i w pracy robotniczej.

*

Lecz w życiu społecznem inaczej się ludzie organizują i rządzą aniżeli w wojsku, a praca robotnicza jest czemś innem niż służba wojskowa. W wojsku znamy rozkaz, w społecznem życiu robotniczem jest wolne porozumienie. W wojsku znamy odprawy, na których żołnierze wysłuchują rozkazów, w życiu społecznem mamy zebrania, na których zapadają wspólne uchwały. W wojsku jest dowódca, w życiu cywilnem — kierownik. I tego i drugiego trzeba słuchać. Ale inaczej rozkazuje dowódca, a inaczej wydaje dyspozycje kierownik. Inne są zasady i podstawy karności wojskowej, a inne — karności w życiu cywilnem.

Mówię o tem z taką pewnością, ponieważ dobrze znam jedno i drugie. Bo byłem i żołnierzem (nienajgorszym) i jestem robotnikiem od wielu lat pracującym społecznie. A od założenia naszej spółdzielni należę do jej zarządu. Otóż twierdzę z całą stanowczością, że gdybyśmy zechcieli zastosować w spółdzielni wojskowe formy i sposoby karności, — jużby naszą spółdzielnię dawno djabli wzięli.

Więc proszę się nie dziwić, że, widząc u junaków te wszystkie zewnętrzne oznaki wojskowego rygoru i rozkazodawstwa, sądziłem początkowo, że i wewnętrzne życie junactwa jest całkiem przesiąknięte wojskowym „reżymem", — a więc, że junactwo przyspasabia młodych robotników do pracy zawodowej i życia społecznego na zasadach militarnej karności, a nie spółdzielczego porozumienia. I dlatego byłem niechętny junactwu.

*

Teraz wiem, że się myliłem.

Artykuły o junactwie w „Spółdzielczości Pracy" zainteresowały mnie jako kooperatystę tą sprawą. A ponieważ w pobliżu mamy drużynę junacką, więc postarałem się poznać jej kierownika, który okazał się człowiekiem uspołecznionym i zapalonym kooperatystą. Przyjrzałem się zbliska życiu junackiemu w drużynie, samorządowi, który tam powoli się tworzy, i samej pracy junaków. I teraz jestem gorącym zwolennikiem tej sprawy.

Ale znam wielu poważnie myślących robotników, którzy nie mieli takiej jak ja sposobności poznania celów i zadań junactwa i dlatego, sądząc z pozorów, niesłusznie uważają junactwo za rzekomy wstęp do zmilitaryzowania w przyszłości pracy robotniczej i życia robotniczego.

Z tem niezrozumieniem należy walczyć. Powodzenie sprawy junackiej wymaga bezwzględnie życzliwego dla niej stosunku ze strony mas robotniczych.

To też stawiam pytanie: czy nie byłoby wskazanem bardziej dostosować zewnętrzne formy organizacji i życia junackie-

go do form, przyjętych w społecznem i organizacyjnem życiu robotników?

*

Zamieściliśmy w obszernem streszczeniu interesujące i charakterystyczne wywody p. K. C.

Prosimy działaczy z terenu junackiego o wypowiedzenie się na łamach naszego pisma w tej sprawie.

Lekkomyślne zakładanie pseudo-spółdzielni

P. Jan S. opisuje charakterystyczny wypadek lekkomyślnego założenia pewnej pseudo - spółdzielni. Interesującą korespondencję p. S. podajemy niżej w obszernym skrócie.

*

Kilka osób bez wyraźnego fachu, kilku zredukowanych urzędników, były nauczyciel szkoły powszechnej, paru staruszków-emerytów, posiadających niewielkie oszczędności, bezrobotny technik budowlany, zbankrutowany restaurator i wreszcie zawodowy akwizytor, mający (jak sam zapewniał) kolosalne stosunki, — postanowili przed czterema laty założyć spółdzielnię pracy dla podejmowania robót budowlanych.

O spółdzielczości pracy wiedzieli tylko tyle, że wystarczy kilkunastu bezrobotnym zarejestrować w sądzie taką spółdzielnię, — i już mogą oni prowadzić wielkie interesy bez gotówki i ryzyka. Bo państwo spółdzielnie popiera. Udziela im taniego kredytu, ułatwia otrzymywanie robót bez przetargów i kaucyj, daje za spółdzielnie gwarancje... Więc czemużby nie mieli zostać spółdzielcami?!..

*

Udziały uchwalili po 100 złotych, odpowiedzialność — pięciokrotną. Pierwsza rata na udział — 10 złotych. Emeryci za przyobiecane im dobre posady w spółdzielni wpłacili odrazu zgóry po kilka pełnych udziałów. A reszta założycieli nie uiściła w całości nawet pierwszych obowązkowych wpłat po 10 złotych.

Liczyli, że jako spółdzielnia na poczekaniu uzyskają łatwo jakąś większą robotę budowlaną i odpowiednie do niej kredyty. Wobec czego uruchomią odrazu duży interes, w którym zatrudnią przedewszystkiem robotników-niečzłonków; członkowie zaś obejmą dobrze płatne stanowiska kierownicze, administracyjne i biurowe.

Zarząd od początku zaczął wypłacać sobie wynagrodzenie, coprawda (narazie) niewysokie. Członkowie rady nadzorczej też otrzymywali „żetony" za udział w posiedzeniach. Wynajęto na biuro jeden (narazie) umeblowany pokój. Zakupiono maszynę do pisania. Wydrukowano blankiety firmowe. Przyjęto bezpłatną (narazie) maszynistkę, jako praktykantkę.

Zaczęto pisać i rozsyłać memorjały, składać oferty, odwiedzać różne wpływowe osobistości. **I oczywiście — bezskutecznie.**

*

Po kilku miesiącach wpłaty staruszków-emerytów stopniały, lokal zwinięto, maszynę sprzedano, maszynistkę zwolniono.

Pozostali: zarząd, rada nadzorcza, członkowie, stemple, blankiety, zarejestrowany w sądzie statut i... nic pozatem.

Biedni emeryci potracili wpłacone udziały i boją się skutków pięciokrotnej odpowiedzialności. Inni członkowie nic nie mieli i nic nie mają do stracenia.

Zarząd i rada nadzorcza jednak nie rezygnują i zbierają się od czasu do czasu. Piszą i rozsyłają memorjały, próbują składać oferty, odwiedzają wpływowe osoby. Ale wciąż bezskutecznie. Bo wszak **do takiej spółdzielni nikt nie może mieć zaufania** — kończy swój list nasz korespondent.

*

Obecnie (od roku) powstawanie u nas takich pseudo-spółdzielni jest już niemożliwe. Bowiem znowelizowana w ubiegłym roku ustawa wymaga teraz, aby każda powstająca spółdzielnia, składając w sądzie statut swój do rejestru, złożyła jednocześnie oświadczenie właściwego związku rewizyjnego, względnie Rady Spółdzielczej o celowości rejestrującej się placówki.

CZESŁAW POTEMSKI

Spółdzielnie wytwórcze i spółdzielnie pracy

Poniższy artykuł ukazał się w ostatnim numerze czasopisma „Spólnota Pracy", skąd przedrukowujemy go za zgodą Szanownego Autora. (Red.).

I.

Wyrastające tu i owdzie na tle przemożnej gospodarki prywatno - kapitalistycznej, spółdzielnie wytwórcze i pracy dotychczas stale doznawały niepowodzeń i w polskim ruchu spółdzielczym stosunkowo małą odegrały rolę. Tylko nieliczne z nich zdołały utrzymać się na powierzchni. Większość zamarła zupełnie. Spośród 430 spółdzielni tych typów, według stanu na 1 stycznia 1935 r., zaledwie kilkadziesiąt daje oznaki życia.

Obecnie, w obliczu dokonywujących się przeobrażeń w ustroju społeczno-gospodarczym, zespoły zbiorowej wytwórczości i pracy coraz częściej powstają pod formą organizacji spółdzielczej, w której szukają oparcia dla realizowania swych zamierzeń. Niewątpliwie dla spółdzielni wytwórczych i pracy rozpoczyna się

okres pomyślniejszych konjunktur i otwiera się przed niemi jaśniejsza przyszłość.

*

Brak jednak dotychczas ściśle ustalonych ram prawno - ekonomicznych, w których mogłyby się należycie rozwijać te dwa typy spółdzielni.

Rozwiązaniem tego zagadnienia zajmuje się Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy (dawn. Sekcja Kooperacji Pracy Polskiego Tow. Polityki Społecznej). Towarzystwo to na podstawie zdobytych doświadczeń opracowało statut ramowy, zawierający główniejsze zasady, któremi powinny się kierować spółdzielnie wytwórcze i pracy. Stosowanie tych zasad przyczyniłoby się do uzdrowienia tych spółdzielni i zabezpieczyłoby je przed zniekształceniem.

Obecnie jest w toku sprawa uzgodnienia tych zasad z obowiązującem spółdzielczość ustawodawstwem w szczególności z ustawą o spółdzielniach i ustawami podatkowemi i tu nasuwają się pewne trudności. Ponadto pozostają jeszcze do zwalczenia przeszkody, stawiane przez niektóre sądy rejestrowe, niechętnie usposobione dla wzmiankowanego statutu ramowego.

II.

W chwili obecnej nie jest jeszcze wiadomem, jak się ostatecznie ukształtują normy prawne dla spółdzielni wytwórczych i pracy. Spróbujmy jednak w świetle teorji spółdzielczości, dotychczasowych ustaw i przeprowadzonych badań określić ważniejsze znamiona interesujących nas typów spółdzielni.

*

Każda spółdzielnia, w myśl art. 1 ustawy o spółdzielniach, musi mieć swój cel, oznaczony w stosunku do członków.

Wychodząc z tego założenia, określamy spółdzielnię wytwórczą jako zrzeszenie, mające na celu dostarczenie pracy członkom. Jakkolwiek praca stanowi ideologiczną treść spółdzielni wytwórczej, to w zasadzie spółdzielnia ta jest organizacją zbiorowego wytwarzania i wymiany, czyli wytórnią spółdzielczą.

Inaczej rzecz się ma ze spółdzielnią pracy. Spółdzielnia ta ma na celu również zatrudnienie zarobkowe swych członków. Jest ona jednak tylko organizacją samej pracy, i praca jest jedynym artykułem, który spółdzielnia może na zewnątrz zaofiarować.

Spółdzielnia wytwórcza zakupuje surowce, organizuje produkcję i zbywa ją. Wytwarzanie odbywa się przy pomocy własnych lub użytkowanych (wynajętych) warsztatów i narzędzi. Całe przedsiębiorstwo spółdzielnia prowadzi na własny rachunek i ryzyko. Spółdzielnia, a właściwie jej kierownictwo, musi

posiadać znajomość rynku zbytu, starać się o odbiorców wyprodukowanych towarów i wogóle prowadzić intensywną działalność handlową.

W spółdzielni pracy zakup surowców i wogóle środków produkcij zdarza się tylko w rzadkich wypadkach [1]); niema zbytu wytworów, a jest tylko zbyt pracy. Jeżeli spółdzielnia wytwarza, to czyni to na rachunek innych osób lub instytucyj, które przeważnie dostarczają spółdzielni surowców i narzędzi i użyczają warsztatów, a zabierają wykonaną robotę. Rynek zbytu towarów dla spółdzielni pracy nie odgrywa roli, spółdzielnia bowiem ma do czynienia jedynie z odbiorcami pracy. Działalność handlowa jest potrzebna, ale nie w tym stopniu, co w spółdzielni wytwórczej.

*

Zespół członków, dla którego działa spółdzielnia wytwórcza, stanowią wyłącznie robotnicy i chałupnicy (według klasyfikacji, uchwalonej przez Radę Spółdzielczą w dniu 20 czerwca 1929 r.), przyczem zespół ten powinien być możliwie jednolity pod względem zawodowym, a przynajmniej ograniczyć się do dwóch lub kilku pokrewnych zawodów.

Spółdzielnia pracy jest zrzeszeniem pracowników umysłowych lub robotników. Jednolitość zawodu w wielu wypadkach nie jest warunkiem podstawowym, zwłaszcza w spółdzielniach poręczających za pracowników, w t. zw. spółdzielczych giełdach pracy [2]).

*

Żeby zatrudnić swych członków, spółdzielnia wytwórcza musi mieć odpowiedni lokal, często kosztowne warsztaty, maszyny, urządzenia. Do tego wszystkiego potrzebny jest większy kapitał. Zdobycie tego kapitału jest rzeczą niezmiernie trudną stosunkowo wysoki udział członkowski jest niedostępny dla robotnika, który może zaofiarować tylko swoją pracę. To też spółdzielnie wytwórcze przy rozpoczęciu działalności często uciekają się się do pomocy zzewnątrz, poszukują kredytów lub subsydjów, a udziały rozkładają członkom na niewielkie raty, które mogą być potrącane z ich zarobków.

---

[1]) Np. zakup farb w spółdzielni malarskiej (**Red.**).

[2]) Spółdzielcze giełdy pracy nie powinny być (naszem zdaniem) zaliczane do spółdzielni pracy. Spółdzielcze giełdy pracy stanowią całkiem odrębny typ w grupie spółdzielni pracowników najemnych. Podczas bowiem gdy spółdzielnie pracy i wytwórcze zatrudniają same swoich członków u siebie i są dla nich (członków) własnemi instytucjami zarobkodawczemi, — spółdzielcze giełdy pracy ograniczają się tylko do polecania i gwarancji spółdzielczej za swoich członków, którzy pracują zarobkowo nie w spółdzielni, lecz u obcych zarobkodawców. (**Red.**).

W spółdzielni pracy kapitał może być nieznaczny. Spółdzielnia taka, jeżeli wynajmuje siły robocze swych członków do wytwarzania, nie potrzebuje się starać o większy kapitał. Troska o kapitał należy do instytucji lub przedsiębiorstwa, dla którego spółdzielnia pracuje, np. spółdzielnia robotników budowlanych, zatrudniająca swych członków przy robotach publicznych. Dlatego też naogół w spółdzielniach pracy udziały członkowskie są niskie. Spółdzielnie numerowych, posłańców, dozorców, inkasentów, rachmistrzów nie potrzebują zbyt wielkich kapitałów. Są jednak wyjątki. Weźmy np. spółdzielnię lekarzy, która zakłada przychodnię, zaopatrzoną w nowoczesne urządzenia i utrzymuje samochód pogotowia. Uruchomienie takiej spółdzielni bez większego kapitału, bez wysokich udziałów jest nie do pomyślenia. Podobnież potrzeba większego nakładu kapitału dla otwarcia np. spółdzielczego zakładu fryzjerskiego, nowocześnie pojętego.

*

Różnice, które występują w spółdzielniach wytwórczych i pracy pod względem rodzaju przedsiębiorstwa i środków materjalnych, odbijają się również w ich rachunkowości.

Spółdzielnia wytwórcza prowadzi rachunek produkcji, w bilansie zaś niezależnie od urządzeń wykazuje remanent surowców i gotowych wyrobów, słowem — stosuje u siebie rachunkowość fabryczną.

W spółdzielni pracy rachunkowość jest więcej uproszczona. Podstawowe konto stanowią wpływy za wykonane roboty i wypłata zarobków członkom. Zapas powierzonych surowców i środków produkcji powinien być wykazywany w sumach pozabilansowych.

*

Spółdzielnia wytwórcza, zatrudniająca wyłącznie członków, jest rzadko spotykaną formą organizacji wytwórczości. Konieczność posiadania sił fachowych w kierownictwie, administracji, księgowości zmusza ją nieraz do stałego zatrudniania nieczłonków. Również i przy rozszerzaniu swej produkcji spółdzielnia musi, chociażby przejściowo, korzystać z pracy najemnej nieczłonków. Przeważającą jednak większość pracowników powinni stanowić członkowie, gdyż w przeciwnym razie zrzeszenie utraciłoby charakter spółdzielni wytwórczej.

Spółdzielnia pracy może sobie pozwolić na wyłączne niemal zatrudnianie członków, jakkolwiek i ona nie może obejść się bez współpracy minimalnej liczby nieczłonków. W spółdzielni pracowników umysłowych potrzebni są nieraz pracownicy fizyczni, jak woźny, dozorca, goniec, szofer tudzież i pracownicy

umysłowi, jak księgowy, maszynistka i t. p., których spółdzielnia zatrudnia w charakterze niecztonków[1]).

III.

Zarówno spółdzielnia wytwórcza, jak i spółdzielnia pracy mają na celu zatrudnienie zarobkowe swych członków. **I do jednej, i do drugiej członkowie przystępują w celu otrzymania pracy. I tu i tam członkowie otrzymują za swą pracę wynagrodzenie umówione ze spółdzielnią i tylko wprost od spółdzielni.** Obie spółdzielnie żądają od członków podjęcia pracy, zaofiarowanej im przez spółdzielnię, i obie nie dopuszczają, by którykolwiek z członków prowadził na własną rękę przedsiębiorstwo o tym samym charakterze, co i spółdzielnia.

Jak widzimy, **w obu tych spółdzielniach praca występuje jako podstawowy czynnik, zespalający członków.**

Poszukiwanie pracy, chęć wykonywania jej w zespole, na zasadach samorządu, z uniknięciem wyzysku, poniżenia i znieprawienia, jest głównym bodźcem do zrzeszania się w organizację spółdzielczą. To też **często spotykamy nadawanie tym dwu rodzajom spółdzielczości wspólnego miana: spółdzielczość pracy lub kooperacja pracy.**

IV.

Nadmierna ilość pracowników najemnych, z drugiej zaś strony członkostwo, uzyskane przez różne instytucje, jak również przez osoby, które nie biorą udziału w pracy zawodowej, zorganizowanej w spółdzielni, spychają spółdzielnię wytwórczą lub pracy na manowce i zbliżają ją do typu spółdzielni przedsiębiorców.

Jeżeli spółdzielnia opanowana jest przez grupę członków-przedsiębiorców, to grupa ta staje się pracodawcą i spółdzielnia przybiera charakter przemysłowej lub handlowej.

Istnieją dość liczne spółdzielnie o szumnych nazwach społecznych, (np. „Robotnicza Spółdzielnia Drukarska" lub „Spółdzielnia Pracy dla Transportu"), które działają z powodzeniem, lecz, niestety, dla zysku nielicznej grupy członków, gdyż są zwykłemi przedsiębiorstwami prywatnemi, zatrudniającemi przeważnie, a niekiedy wyłącznie niecztonków.

Różnice, zachodzące pomiędzy spółdzielnią wytwórczą lub pracy a spółdzielnią przedsiębiorców, są poniekąd dość wyraźne. Daleko trudniej natomiast przedstawia się sprawa odróżnienia spółdzielni wytwórczej od spółdzielni rzemieślniczej.

---

[1]) Autor nie wymienił tu jeszcze jednej kategorji pracowników, jakich może zatrudniać spółdzielnia pracy, względnie wytwórcza, mianowicie — kandydatów na członków, którzy, aby zostać członkami, powinni wprzódy przepracować w spółdzielni przez oznaczony statutowo okres próbny. **(Red.)**.

Przedewszystkiem trzeba zwrócić uwagę na to, jakiego rodzaju wytwórczość jest przedmiotem spółdzielni i w jaki sposób ona ją prowadzi. Prawo przemysłowe z dn. 10 marca 1934 r. (Dz. U. R. P. Nr. 40, poz. 350) orzeka, że za rzemiosło uważa się rodzaje przemysłu, wymienione w art. 142 tegoż prawa (kilkadziesiąt rodzajów), o ile nie są prowadzone sposobem fabrycznym.

Nie jest jednak łatwo ustalić wyraźną różnicę pomiędzy przemysłem rzemieślniczym a fabrycznym. Prawo przemysłowe wątpliwości pod tym względem pozostawia do rozstrzygnięcia władzy wojewódzkiej, po wysłuchaniu opinji czynników fachowych (art. 143). Najpraktyczniejszym sposobem odróżnienia jest ustalenie, czy dany artykuł wytwarzany jest przez jednego pracownika spółdzielni od początku do końca (rzemiosło), czy też istnieje podział pracy przy wytwarzaniu tego artykułu (przemysł fabryczny). W tym ostatnim przypadku spółdzielnię można uznać za wytwórczą, spółdzielnia taka jest bowiem swego rodzaju fabryką spółdzielczą.

Wśród rodzajów rzemiosła, wyszczególnionych w powołanym wyżej art. 142 prawa przemysłowego, niema np. drukarni i tkalni, z czego wynika, że drukarnia lub tkalnia spółdzielcza jest spółdzielnią wytwórczą i że nie grozi pomieszanie jej ze spółdzielnią rzemieślniczą.

Zwrócić również należy uwagę na to, ilu jest w spółdzielni wytwórczej członków, zaopatrzonych w karty rzemieślnicze, może się bowiem zdarzyć, że bezrobotni rzemieślnicy założą spółdzielnię wytwórczą robotników lub chałupników, a wówczas spółdzielnię taką należałoby uznać za rzemieślniczą.

*

Wreszcie nie od rzeczy będzie wspomnieć o przewidzianym w prawie przemysłowem obowiązku zasiadania w zarządzie zakładu wytwórczego 2 członków, będących samoistnymi rzemieślnikami.

Od obowiązku tego, w myśl wyjaśnienia Ministerstwa Przemysłu i Handlu z dn. 27 kwietnia 1935 r., zwolnione zostały zakłady wytwórcze, które są agendami pomocniczemi dla spółdzielni spożywców lub rolników.

Nie są jednak od niego wolne samodzielne spółdzielnie wytwórcze, czyli że przymusowa obecność członków - rzemieślników w zarządach niektórych spółdzielni wytwórczych może do pewnego stopnia pogmatwać określenie właściwego typu spółdzielni.

V.

Omówione wyżej odchylenia od spółdzielni wytwórczych i pracy w stronę spółdzielni przedsiębiorców lub rzemieślników

utrudniają w wysokim stopniu ustalenie, do którego ze związków rewizyjnych dana spółdzielnia może należeć.

Jeżeli np. mieszczańska spółdzielnia przedstawia typ mieszany wytwórczej i rzemieślniczej, to stajemy wobec zagadnienia, czy skierować ją do Związku Spółdzielni Spożywców Rzeczypospolitej Polskiej, który ma prawo przyjmowania miejskich spółdzielni wytwórczych, czy do Związku Spółdzielni Rolniczych i Zarobkowo - Gospodarczych R. P., do którego mogą należeć spółdzielnie rzemieślnicze.

Podobnie przy zetknięciu się ze spółdzielnią, która przedstawia mieszaninę inteligenckiej spółdzielni pracy i spółdzielni przedsębiorców, powstaje trudność ustalenia, czy spółdzielnię taką może przyjąć Związek Spółdzielni i Zrzeszeń Pracowniczych R. P., czy też spółdzielnia ma być niezwiązkową.

VI.

Art. 40 ustawy o państwowym podatku przemysłowym przewiduje zwolnienie od podatku związkowych spółdzielni dla wykonywania robót wyłącznie siłami członków (spółdzielnie pracy), o ile narzędzia i maszyny nie są własnością spółdzielni, względnie jej członków.

Niejednokrotnie można się spotkać ze zdaniem, że wspomniany przepis ustawy dotyczy wyłącznie spółdzielni pracy i że zwolnienie od podatku nie przysługuje spółdzielniom wytwórczym.

Tak jednakże nie jest. Ustawa nie wspomina zupełnie o zakupie surowców, wytwarzaniu i sprzedaży wytworów. Jeżeli więc związkowa spółdzielnia wytwórcza, zatrudniająca wyłącznie członków, posługuje się dzierżawionemi narzędziami i maszynami, to posiada odpowiednie warunki do korzystania z ulgi podatkowej.

VII.

Jak wynika z uwag powyższych, ze sprawą spółdzielni wytwórczych i pracy wiąże się szereg zagadnień. Ujęcie tego nawskroś społecznego odcinka spółdzielczości w ściśłe ramy prawno - organizacyjne, skierowanie go na właściwe tory społeczno-gospodarcze, skoordynowanie jego potrzeb i postulatów z ustawodawstwem spółdzielczem i ogólnem jest — rzeczą nieodzowną i pilną.

Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy, które na tym odcinku spółdzielczości prowadzi ruchliwą i systematyczną pracę programową, ma przed sobą wdzięczne zadanie osiągnięcia w porozumieniu z Radą Spółdzielczą i związkami rewizyjnemi pomyślnych warunków, któreby zapewniły spółdzielniom wytwórczym i pracy zdrowy rozwój i właściwe stanowisko w ruchu spółdzielczym.

Projekt statutu wzorowego
dla spółdzielni pracy i wytwórczych

Zamieszczamy poniżej projekt statutu dla spółdzielni pracy oraz spółdzielni wytwórczych, opracowany przez nasze Towarzystwo.

Projekt ten jest obecnie uzgadniany ze związkami rewizyjnemi i Państwową Radą Spółdzielczą, aby następnie po uzgodnieniu jeszcze i z Sądem Rejestrowym mógł być polecany spółdzielniom, jako *statut wzorowy*.

W procesie uzgadniania projektu z kompetentnemi czynnikami nie możemy ograniczyć się tylko do wymienionych i pominąć czynnik bardzo ważny, a mianowicie — opinję praktyków i teoretyków kooperacji pracy w Polsce. I właśnie dlatego ogłaszamy teraz nasz projekt na łamach „Spółdzielczości Pracy", aby zaznajomić z nim Czytelników i prosić ich o nadsyłanie w tej sprawie uwag i propozycyj, za które zgóry dziękujemy i które wykorzystamy przy ustalaniu ostatecznego tekstu.

W ten sposób przyszły statut wzorowy będzie nietylko dziełem Towarzystwa, — ale wynikiem zbiorowego doświadczenia, zbiorowej wiedzy, zbiorowej myśli i zbiorowej pracy wszystkich zainteresowanych i kompetentnych w tej sprawie czynników.

Uwagi i propozycje odnośnie projektu prosimy kierować pod adresem Redakcji do dnia 15 września.

Komisja Statutowo-Regulaminowa
Tow. Popierania Kooperacji Pracy

STATUT

[1] ....

....

z odpowiedzialnością udziałami w ....

Postanowienia ogólne

§ 1.

Spółdzielnia nosi nazwę ....

....

[1]) Wymienić nazwę, która powinna podawać: 1) rodzaj spółdzielni, 2) rodzaj działalności (pożądane lecz nie obowiązkowe), 3) rodzaj odpowiedzialności, 4) siedzibę, 5) hasło — skrót (pożądane lecz nie obowiązkowe). Oto kilka wzorów: a) Spółdzielnia Pracy „Stolarz" z odpowiedzialnością udziałami w Wilnie, b) „Zaufanie" Spółdzielnia Pracy Buchalteryjno-Biurowej z odpowiedzialnością udziałami w Poznaniu, c) Murarska Spółdzielnia Pracy „Bryła" z odpowiedzialnością udziałami w Warszawie, d) Spółdzielnia Pracy Robotników Portowych „Przeładunek" z odpowiedzialnością udziałami w Gdyni, i t. p.

z odpowiedzialnością udziałami w ....
i zawiązuje się na podstawie Ustawy o Spółdzielniach z dnia 29 października 1920 r. na czas nieograniczony.

§ 2.

Siedzibą Spółdzielni jest ...., a terenem działalności Rzeczpospolita Polska.

§ 3.

Celem Spółdzielni jest zatrudnianie zarobkowe swoich członków w zespole spółdzielczym [1]) ....

....

w sposób jak najbardziej pożytetczny dla nich i dla społeczeństwa, z uniknięciem wyzysku, poniżenia i znieprawienia pracy. Pozatem Spółdzielnia ma na celu doskonalenie zawodowe swych członków, zaspakajanie ich potrzeb kulturalnych, propagandę spółdzielczości pracy w społeczeństwie oraz akcję wzajemnej pomocy wśród członków i ich rodzin.

§ 4.

Dla osiągnięcia swych celów Spółdzielnia:

a) podejmuje spółdzielcze wykonywanie [2]); ....
dla osób trzecich [3]) oraz wydobywa lub nabywa surowce i wytwarza wszelkie przedmioty z zakresu .... na zamówienia lub na sprzedaż;

b) dzierżawi, nabywa i buduje realności;

c) z zachowaniem przepisów obowiązujących zakłada czytelnie i bibljoteki, organizuje i prowadzi kursy, odczyty, pogadanki, wszelkiego rodzaju rozrywki kulturalne, wydaje pisma i wogóle prowadzi działalność kulturalno-oświatową, związaną z potrzebami członków oraz zatrudnionych w spółdzielni osób i ich rodzin, jak również z szerzeniem w społeczeństwie idei spółdzielczości pracy;

d) prowadzi akcję wzajemnej pomocy wśród członków i ich rodzin z funduszów, specjalnie na to przeznaczonych zgodnie z § 22 niniejszego statutu;

---

[1]) Wymienić rodzaj pracy. Np.: w zawodzie krawieckim, przy robotach ziemnych, w pracy buchalteryjno-biurowej i t. p.

[2]) Wymienić rodzaj robót.

[3]) Dalszy ciąg tego punktu potrzebny jest tylko w statutach spółdzielni wytwórczych lub zbliżonych swym typem do wytwórczych; w statutach spółdzielni pracy czystego typu — zbędny.

e) wogóle podejmuje, z zachowaniem przepisów obowiązujących, wszelkie czynności, zmierzające do urzeczywistnienia jej zadań;

f) przystępuje na zasadzie uchwał walnego zgromadzenia do odpowiednich związków rewizyjnych i central.

Członkowie

§ 5.

Liczba członków Spółdzielni jest nieograniczona.

§ 6.

Członkiem Spółdzielni może zostać każdy pracownik, o ile:

a) posiada kwalifikacje do wykonywania pracy zarobkowej w zespole Spółdzielni [1]) ....;

b) utrzymuje się z własnej pracy najemnej [2]) ....;

c) wyrazi w deklaracji gotowość podjęcia pracy w Spółdzielni.

§ 7.

Przystępujący do Spółdzielni członek wpłaca całkowite wpisowe w wysokości zł. [3]) .... oraz deklaruje conajmniej jeden udział w wysokości zł. [4]).................... , na rachunek którego wpłaca conajmniej zł. .... Reszta udziału powinna być uiszczona w równych ratach miesięcznych po zł. .... w ciągu .... miesięcy od dnia przystąpienia.

§ 8.

Członek odpowiada za zobowiązania Spółdzielni tylko zadeklarowanemi udziałami i ponadto żadnej osobistej odpowiedzialności materjalnej nie ponosi.

§ 9.

Członków do Spółdzielni przyjmuje Zarząd na podstawie pisemnej deklaracji. Kandydat przed przyjęciem go na członka musi przepracować w Spółdzielni w charakterze nieczłonka przez

---

[1]) Wymienić rodzaj pracy. Np., przy robotach ziemnych, w zawodzie stolarskim, w charakterze buchaltera.

[2]) Np.: jako robotnik, pracownik biurowy, szewc, inżynier, maszynista.

[3]) Od 1-go do 5-ciu zł.

[4]) Udział nie powinien przewyższać przeciętnego miesięcznego zarobku. Pierwsza wpłata na udział i dalsze raty powinny być tak rozłożone, aby uiszczanie ich było możliwe dla każdego członka. Wpłata udziałów może być rozłożona na okres nawet do 2-ch lat.

okres próbny nieprzerwanie w ciągu [5]) .... lub z przerwami w ciągu .... dni roboczych.

Kandydatowi, po przepracowaniu przez niego okresu próbnego, przyjęcie na członka nie może być odmówione.

W odniesieniu do poszczególnych kandydatów Rada ma prawo jednogłośną uchwałą wszystkich jej członków, powziętą na jednogłośny wniosek wszystkich członków Zarządu, okres próbny skrócić lub całkowicie uchylić.

§ 10.

Prawo członkostwa gaśnie przez: a) wystąpienie, b) wykluczenie, c) zgon.

§ 11.

Członek, pragnący ze Spółdzielni wystąpić, zgłasza swe wystąpienie na pismie.

§ 12

Wykluczenie członka następuje z powodów:

a) utraty kwalifikacyj, wymienionych w punktach **b** i **c** § 6. statutu;
b) nieprzestrzegania statutu lub prawomocnych postanowień władz Spółdzielni;
c) niewypełniania, lub niedbałego wypełniania zobowiązań względem Spółdzielni;
d) szkodzenia Spółdzielni;
e) działalności sprzecznej z celami Spółdzielni;
f) czynów niemoralnych.

§ 13.

Wykluczenie członka z powodów, przewidzianych w punkcie **a** § 12, następuje w drodze jego wykreślenia przez Zarząd z listy członkowskiej, o czem wykreślonego należy niezwłocznie powiadomić pisemnie.

Wykluczenie ze wszystkich innych powodów odbywa się mocą uchwały, powziętej przez Radę na wniosek Zarządu, przyczem decyzja Rady o wykluczeniu członka jest ostateczna.

Uwaga: przed wykluczeniem członka z powodów, wymienionych w punktach **b** i **c** należy go o tem uprzedzić pisemnie i wezwać do ściślejszego przestrzegania obowiązków.

§ 14.

Ustępującym ze Spółdzielni członkom udziały są zwracane w trzy miesiące po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania za rok operacyjny, w którym wystąpienie członka

---

[5]) W okresie próbnym kandydat musi być gruntownie i wszechstronnie poznany. To też okres ten nie może być krótszy niż pół roku pracy nieprzerwanej, względnie — 150 dni roboczych. Najwyższa granica okresu próbnego — 2 lata pracy nieprzerwanej, względnie — 600 dni roboczych.

nastąpiło. W razie strat Spółdzielni będą stosowane potrącenia z udziałów, zgodnie z art. 27 Ustawy o Spółdzielniach.

Uczniowie i nieczłonkowie

§ 15.

Zatrudnienie przez Spółdzielnię nieletnich uczniów jest dopuszczalne tylko w liczbie i na warunkach, uzgodnionych z odnośnym związkiem zawodowym, względnie z inspektorem pracy; przyczem uczniowie powinni być traktowani przez Spółdzielnię jako przyszli jej członkowie.

§ 16.

Poza zgłoszonymi kandydatami na członków oraz uczniami, Spółdzielnia ma prawo zatrudniać u siebie w charakterze stałych pracowników — nieczłonków tylko [1] ....

....

§ 17.

Wszelkich innych poza wymienionymi § 15 i 16 pracowników, nie będących członkami i kandydatami, może Spółdzielnia zatrudniać tylko w wypadkach przejściowej konieczności lub ze względu na dobro publiczne, przyczem jednak taki niecłonek, nadający się kwalifikacyjnie do członkostwa, o ile przepracuje w Spółdzielni nieprzerwanie w ciągu [2] .... lub z przerwami w ciągu ...., ma prawo zażądać przyjęcia go na członka, jeśli złoży deklarację przystąpienia i dopełni niezbędnych formalności.

§ 18.

Niecłonkowie nie mogą być wynagradzani za swoją pracę w Spółdzielni według norm niższych aniżeli członkowie.

Fundusze

§ 19.

Spółdzielnia ma fundusze: a(udziałowy, b) zasobowy (społeczny), oraz c) specjalne.

§ 20.

Fundusz udziałowy składa się ze zwrotnych udziałów członkowskich.

---

[1]) W statutach spółdzielni robotniczych: „siły fachowe, niezbędne w kierownictwie technicznem, administracji i biurowości spółdzielni". W statutach spółdzielni pracowniczych (inżynierów, buchalterów, nauczycieli i t. d.): „niezbędne siły pomocnicze".

[2]) Taki sam okres czasu, jak okres próbnej pracy dla kandydata na członka.

§ 21.

Fundusz zasobowy (społeczny) tworzy się z: a) wpisowego, b) corocznych potrąceń z czystej nadwyżki w wysokości nie niższej niż [1]) .... c) darowizn i legatów, d) niepodjętych w swoim czasie udziałów, e) niepodjętych kwot, przysługujących członkom bądź nieczłonkom z tytułu podziału nadwyżki. Fundusz zasobowy (społeczny) nie może być podzielony między członków.

§ 22.

Fundusze specjalne tworzą się z: a)ofiar o specjalnem przeznaczeniu, b) dobrowolnych składek członkowskich, c) przelewów z czystej nadwyżki. Fundusze te służą do celów, oznaczonych przy tworzeniu się każdego z funduszów, mogą być lokowane w obrotach Spółdzielni i nie ulegają podziałowi między członków.

§ 23.

Dla zasilenia środków obrotowych Spółdzielnia ma prawo zaciągać krótko- i długoterminowe pożyczki w wysokości i na warunkach, określonych przez Walne Zgromadzenie.

Władze

§ 24.

Władzami Spółdzielni są: a) Walne Zgromadzenie, b) Rada, c) Zarząd.

Walne Zgromadzenie

§ 25.

Walne Zgromadzenie rozstrzyga wszelkie sprawy Spółdzielni, jako jej najwyższa instancja, w szczególności zaś:

a) zatwierdza sprawozdania Rady i Zarządu oraz projekty budżetu,
b) wybiera Radę i Zarząd,
c) postanawia o podziale rocznej czystej nadwyżki,
d) decyduje o nabyciu i sprzedaży nieruchomości i o zaciąganiu na nie pożyczek hipotecznych,
e) decyduje o zmianie statutu Spółdzielni,
f) decyduje o rozwiązaniu Spółdzielni,
g) wogóle decyduje o wszelkich sprawach, umieszczonych prawomocnie w porządku obrad Walnego Zgromadzenia.

§ 26.

Każdy członek może brać udział w Walnem Zgromadzeniu tylko osobiście i z prawem jednego głosu, bez względu na ilość posiadanych udziałów.

---

[1]) Zastrzeżone statutowo minimum nie powinno być niższe od 40%.

§ 27.

Walne Zgromadzenie zwołuje się zapomocą zawiadomień, wysyłanych przez Zarząd do wszystkich członków nie później niż na tydzień przed terminem. Walne Zgromadzenie jest ważne w razie obecności conajmniej połowy członków. W razie gdyby na Walne Zgromadzenie przybyło mniej niż połowa wszystkich członków, Zarząd zwołuje ponownie Walne Zgromadzenie w drugim terminie, nie wcześniej niż siedmiodniowym, trybem wyżej wskazanym. Zwołane w ten sposób w drugim terminie Walne Zgromadzenie jest ważne bez względu na ilość obecnych członków.

§ 28.

Walne Zgromadzenie zagaja jeden z członków Rady lub Zarządu. Przewodniczącego i sekretarza powołują zebrani członkowie. Powyższe prezydjum, oraz dwóch obecnych na Zgromadzeniu członków podpisują protokuł Zgromadzenia, wciągnięty do księgi protokułów.

§ 29.

Wszystkie sprawy na Walnem Zgromadzeniu decydują się drogą głosowania zwykłą większością głosów oddanych, z wyjątkiem wypadków, wskazanych przez Ustawę o Spółdzielniach. Wybory odbywają się przez tajne głosowanie. Wyjątek stanowi wybór prezydjum Walnego Zgromadzenia.

§ 30.

Walne Zgromadzenia zwoływane są przez Zarząd w miarę potrzeby, jednak conajmniej jeden raz do roku, przyczem Doroczne Zgromadzenie Sprawozdawcze powinno się odbyć przed upływem kwietnia. Porządek obrad, ustalony przez Radę na wniosek Zarządu, zatwierdza Walne Zgromadzenie.

§ 31.

Zarząd obowiązany jest zwołać Walne Zgromadzenie na każde żądanie Rady, a także na żądanie, opatrzone w podpisy jednej piątej części wszystkich członków. Zgromadzenie powinno być zwołane najpóźniej w ciągu jednego miesiąca od daty złożenia odpowiedniego wniosku. Jeżeli Zarząd nie zwoła Walnego Zgromadzenia na żądanie wymienionych wyżej instancyj, Rada ma prawo zwołać Walne Zgromadzenie z pominięciem Zarządu.

Rada

§ 32.

Rada jest organem nadzorczym i kontrolującym. W szczególności do obowiązków jej należy:

a) zawieranie umów z członkami Zarządu,
b) zatwierdzanie przedstawionych przez Zarząd przepisów służbowych i regulaminów,

c) rozstrzyganie sporów między członkami Zarządu, lub pracownikami a Zarządem,
d) zatwierdzanie projektów podziału nadwyżki budżetu, i planu działalności, które mają być przedstawione przez Zarząd Walnemu Zgromadzeniu,
e) wybór delegatów na zjazdy,
f) wykluczenie członków,
g) sprawdzanie rachunków kasy i kontrolowanie całej działalności Zarządu,
h) zatwierdzenie regulaminu prac Zarządu i sposobów jego komunikowania się z Radą,
i) zatwierdzanie uchwał Zarządu o przedterminowem przyjęciu kandydatów na członków.

§ 33.

Rada w razie potrzeby wyłania komisje, dla których zatwierdza regulaminy. Komisje mają prawo powoływać do współpracy w charakterze rzeczoznawców osoby z pośród i z poza grona członków Spółdzielni.

§ 34.

Rada składa się z .... członków oraz .... zastępców, wybranych przez Walne Zgromadzenie na przeciąg jednego roku zwykłą większością głosów oddanych.

§ 35

Posiedzenia Rady są prawomocne przy obecności połowy wszystkich jej członków, wśród których powinien być przewodniczący lub jego zastępca.

§ 36.

Uchwały Rady zapadają zwykłą większością głosów.

Zarząd

§ 37.

Zarząd prowadzi wszystkie sprawy Spółdzielni w granicach statutu i regulaminów. W szczególności zaś:
a) przyjmuje nowych członków; pobiera uchwały o przedterminowem przyjęciu kandydatów na członków i przedkłada je do zatwierdzenia Rady,
b) składa wnioski Radzie o wykluczenie członków oraz wyklucza członków, którzy utracili kwalifikacje do członkostwa (§ 13 statutu),
c) odbiera, przechowuje i wydaje gotówkę oraz papiery wartościowe,
d) wystawia i przyjmuje weksle,
e) zawiera umowy na wykonywanie pracy przez Spółdzielnię,

f) wynajmuje lokale,
g) nabywa realności,
h) ubezpiecza własność Spółdzielni,
i) zarządza robotami, podejmowanemi przez Spółdzielnię, określa zajęcie i wynagrodzenie osób, pracujących w Spółdzielni, a także przyjmuje i zwalnia te osoby,
j) wydaje pełnomocnictwa osobom, pracującym w Spółdzielni,
k) układa regulaminy i instrukcje dla wszystkich działów Spółdzielni i przedstawia je do zatwierdzenia Radzie,
l) prowadzi rachunkowość, biurowość, korespondencję, układa sprawozdania roczne, bilanse, budżet i plan działań,
ł) zwołuje Walne Zgromadzenia,
m) prowadzi działalność społeczno-wychowawczą.

§ 38.

Zarząd składa się z.................. członków oraz .... zastępców, wybranych przez Walne Zgromadzenie zwyką większością głosów z pośród członków Spółdzielni na czas jednego roku.

§ 39.

Członkowie Zarządu ponoszą odpowiedzialność za straty Spółdzielni w myśl art. 44 Ustawy o Spółdzielniach.

§ 40.

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać za swoją pracę pobory, wysokość których określa Rada na podstawie faktycznie wkładanego w tę pracę czasu, przyczem normy płacy za pracę w Zarządzie nie mogą być wyższe ponad 25% od przeciętnych norm płacy członków Spółdzielni.

§ 41.

Korespondencję bieżącą oraz pokwitowania Spółdzielni podpisuje pod jej stemplem jeden z członków Zarządu. Natomiast do ważności wszelkiego rodzaju weksli, pełnomocnictw, umów i zobowiązań niezbędne są podpisy dwóch członków Zarządu pod stemplem Spółdzielni.

Rachunkowość, podział nadwyżki i t. p.

§ 42.

Rok obrachunkowy Spółdzielni liczy się od 1 stycznia do 31 grudnia tegoż roku. Jeżeli rozpoczęcie działalności nastąpiło po 1 lipca, to pierwszy rok obrachunkowy kończy się z dniem 31 grudnia roku następnego.

§ 43.

Z końcem roku Zarząd sporządza spis inwentarza, zamyka wszystkie rachunki i układa sprawozdanie roczne, przyczem przestrzegać należy przepisów następujących:

a) inwentarz nieruchomości i ruchomości powinien być sporządzony po cenach zakupu, lub kosztów wytwarzania, z potrąceniem na amortyzację corocznie conajmniej 10% od ruchomości i 5% od nieruchomości;
b) papiery wartościowe należy szacować według ceny rynkowej nie wyższej wszakże od ceny ich nabycia;
c) wierzytelności wykazać należy w takiej sumie, na jakiej uzyskanie można liczyć, te zaś wierzytelności, których, mimo dwóch lat od prawomocnego zasądzenia, nie można było wyegzekwować, należy odpisać na straty;
d) udziały należy wykazywać w sumie rzeczywiście wpłaconej na nie;
e) niewypłacone należności oraz dochody, pobrane na rachunek okresu przyszłego, należy w bilansie odpowiednio ujawnić.

§ 44.

Wraz ze sprawozdaniem Zarząd powinien przygotować projekt podziału nadwyżki, plan działań oraz preliminarz budżetowy na rok następny, co powinno być przedstawione Radzie nie później niż w marcu roku następnego po sprawozdawczym. Przyjęte przez Radę sprawozdanie, bilans, plan działań i budżet powinny być rozesłane członkom lub wywieszone w lokalu Spółdzielni conajmniej na dwa tygodnie przed Walnem Zgromadzeniem, na którem mają być rozpatrzone i zatwierdzone.

§ 45.

Wykazane w bilansie straty pokrywa się z funduszu zasobowego, następnie z udziałowego. Stratę z pierwszego roku obrachunkowego można zostawić do pokrycia w roku następnym.

§ 46.

Po zatwierdzeniu sprawozdania przez Walne Zgromadzenie nadwyżka, powstała po pokryciu wszystkich wydatków i strat, zostaje rozdzielona w sposób następujący:
a) niemniej niż[1]) .... na fundusz zasobowy;
b) najwyżej[2]) .... może być podzielone między osoby, które w Spółdzielni pracowały w okresie sprawozdawczym — w stosunku do ich zarobków; w podziale uczestniczą: członkowie, uczniowie, kandydaci na członków, oraz stali pracownicy - niečłonkowie; ewentualni inni pracownicy w podziale nie uczestniczą; zaś część nadwyżki, któraby im przypadła w razie ich uczestniczenia, przeznacza się na propagandę spółdzielczości pracy wśród niečłonków Spółdzielni;

[1]) Zastrzeżone statutowo minimum nie powinno być niższe od 40%.
[2]) Zastrzeżone statutowo maximum nie powinno być wyższe od 50%.

c) reszta pozostaje do rozporządzenia Walnego Zgromadzenia, lecz w żadnym razie nie może być podzielona między członków.

§ 47.

Sprawozdania i ogłoszenia Spółdzielnia zamieszcza w czasopismie ....

Rozwiązanie Spółdzielni

§ 48.

Rozwiązanie Spółdzielni może nastąpić zgodnie z postanowieniami art. 75 Ustawy o Spółdzielniach.

§ 49.

W razie uchwalenia likwidacji Walne Zgromadzenie wybiera trzech likwidatorów, którzy sporządzają bilans. Jednocześnie ustają pełnomocnictwa Zarządu. Likwidatorzy zapomocą ogłoszeń w pismie, przeznaczonem do ogłoszeń Spółdzielni, wzywają wierzycieli Spółdzielni, przedsiębiorą kroki w celu zupełnego ich zaspokojenia, realizują majątek Spółdzielni, zawierają umowy i polubowne układy z osobami trzeciemi w granicach upoważnienia, udzielonego im przez Walne Zgromadzenie. Dopiero po zaspokojeniu wszystkich wierzycieli następuje wypłata udziałów, po potrąceniu przypadających na nie ewentualnych strat. Pozostały majątek Spółdzielni przekazany zostaje na cele, pokrewne z celami Spółdzielni, i w żadnym razie nie może być podzielony pomiędzy członków.

Polska literatura z zakresu kooperacji pracy i wytwórczej

(Uzupełnienie artykułu z zeszytu czerwcowego)

Dla uzupełnienia podajemy jeszcze tytuły paru pomniejszych prac z interesującej nas dziedziny, podane w wykazie bibljograficznym Heleny Rudzińskiej (Informator Spółdzielczy T-wa Kooperatystów, Warszawa 1934 r.). Są to: 1) **J. Kempistówna:** „Brak pracy a kooperatywy wytwórcze według Blanc'a" (Warszawa, 1918 r., „Ekonomista"). 2) **T. Słończyński:** „Grabarze pierwszej kooperatywy wytwórczej w Polsce" (Warszawa, 1923 r.). 3) **J. Gargas:** „Kooperatywy przemysłowe a idea uprzemysłowienia Galicji". 4) **Hans Crüger:** „Spółki rękodzielnicze jako środek do polepszenia bytu rzemieślników (Poznań, 1910).

*

Baczny czytelnik wytknie nam brak w wykazie takich prac jak: **Jan Kwieciński:** „Spółdzielnia rolno - przetwórcza źródłem powszechnego dobrobytu",

lub **Obrzut Franciszek:** „U wrót rewolucji gospodarczej w Polsce — Spółdzielnie pracy jako podstawowy czynnik w przebudowie ustroju gospodarczego Polski".

Chociaż broszury te zostały napisane z dużym zapałem i najlepszą wiarą w słuszność sprawy, to jednak są one pełne naiwności, przesady i nieścisłości — i dlatego nie dadzą się zakwalifikować do właściwej literatury przedmiotu. **J. Z.**

Spółdzielnie dzierżawcze

Pod powyższym tytułem ukazała się ostatnio interesująca broszura d-ra Jana Sondla, jako odbitka z „Księgi zbiorowej", wydanej we Lwowie ku czci prof. Leopolda Caro.

W formie skondensowanej i przystępnej podaje dr. Sondel na 26-ciu stronach swojej broszury krótką historję spółdzielczości dzierżawczej w rolnictwie, będącej w niektórych swoich odmianach przejawem kooperacji pracy. Autor omawia przedewszystkiem dzieje tego ruchu we Włoszech, występującego tam w najróżnorodniejszych formach i mającego przebogate doświadczenie. Następnie — króciutka historja spółdzielczości dzierżawczej w Rumunji i nieduże wzmianki o przejawach tej formy kooperacji w Anglji i na Węgrzech. W końcu — literatura przedmiotu, na podstawie której opracował Autor swoją rozprawę.

O ile wiemy, jest to pierwsza publikacja w języku polskim o spółdzielniach dzierżawczych w rolnictwie (jeśli nie liczyć kilku artykułów, rozrzuconych po prasie i traktujących ten przedmiot bardziej fragmentarycznie). Już przez to samo broszura d-ra Sondla zasługuje na uwagę i stanowi cenny wkład do polskiej literatury spółdzielczej, zapełniając (poniekąd) poważną w niej lukę.

Szkoda tylko, że materjały, któremi posługiwał się Autor, były niedostateczne i, jeśli idzie o Włochy, prawie wyłącznie dotyczące stosunków przedwojennych, a przytem — niekoniecznie źródłowe. Stąd pewne luki w wykładzie, kilka mniejszych nieścisłości oraz brak obrazu stanu obecnego.

Ze względu na ciasne ramy broszury, Autor bardzo szkicowo i pobieżnie dał ocenę tych ciekawych zjawisk. A tymczasem dla czytelnika polskiego ogromnie interesujące byłyby właśnie uwagi i wnioski natury ogólniejszej, zwłaszcza zaś wnioski, nawiązujące do naszych polskich warunków i potrzeb. Wiemy jednak, iż Szanowny Autor od dłuższego już czasu przygotowuje obszerniejszą pracę, poświęconą szerszemu zagadnieniu, a mianowicie — **spółdzielczości pracy w rolnictwie,** — należy więc oczekiwać, — że w tej przyszłej publikacji zostaną obszernie omówione zagadnienia, które w obecnej broszurze są pominięte lub poruszone tylko pobieżnie.

Pomimo tych paru zastrzeżeń — broszurę d-ra Sondla gorąco polecamy. **J. W.**

STANY ZJEDN. AMERYKI PÓŁNOCNEJ

IGNACY MORAWSKI

Roboty publiczne w programie Roosevelta

Odbudowa gospodarcza Stanów Zjednoczonych, prowadzona przez prezydenta Franklina Delano Roosevelta, jest przedsięwzięciem kolosalnem. Sukcesu tych tytanicznych zmagań i trudów przewidzieć dziś jeszcze niesposób.

Zmierzają one w kierunku, który pozwala wnioskować, że Ameryka, szukając wyjścia z labiryntu kryzysowego, ma szanse znalezienia go przy swoich nieograniczonych prawie możliwościach. Droga reformy Roosevelta biegnie przez reformę całego ustroju, zwłaszcza ustroju superkapitalistycznego, ale przy pomocy gruntownej naprawy od wewnątrz.

Jest to anglo-saskie i amerykańskie pojęcie — ewolucja zamiast rewolucji. Niestety ci, którzy tej psychiki, tego podłoża i konjunktury nie znają, zwykli z politowaniem kiwać głowami.

Przypatrzmy się tej odbudowie na jednym z najważniejszych jej odcinków, a mianowicie na odcinku robót publicznych, prowadzonych przez powołaną w tym celu **Administrację Odbudowy Pracy** (Work Relief Administration), zwaną w skrócie „W. R. A.". Jest ona naczelnym urzędem w zakresie tak projektów jak i wykonania wszystkiego, co świat zwykł nazywać wielkiemi robotami publicznemi.

Za główny cel ma z jednej strony przywrócenie normalnego dobrobytu robotnika amerykańskiego, którego stopa życiowa uległa znacznemu obniżeniu, a z drugiej — rozszerzenie tego dobrobytu na jak najszersze masy.

Dotąd planowości w tym kierunku nie było. Roosevelt dopiero ją wprowadził, dzieląc rzeczoną „administrację" na szereg specjalnych resortów, jak naprzykład: **„P. W. A."** (Administracja Robót Publicznych), **„C. W. A."** (Administracja Robót Cywilnych), **„T. V. A."** (Administracja Eksploatacji Doliny Rzeki Tennessee) i t. d. Jest ich ogółem kilkanaście, a każdy ma swój wyraźny, określony cel i zakres kompetencyj.

*

Do **„P. W. A."** należą wszystkie te imprezy, które tu nazwalibyśmy największemi robotami publicznemi, dotyczą bowiem kolosalnych, iście amerykańskich co do skali objektów. Na tym odcinku przy pomocy funduszów federalnych zdziałano już niemało.

Między innemi wybudowano **3,865 mostów stalowych i żelazobetonowych** zarówno dla ruchu kolejowego jak i samochodowego. Zatrudniono przy tem około pół miljona bezrobotnych, a więcej niż drugie tyle przy robotach ziemnych i w przemyśle pomocniczym.

Z mostów tych warto wymienić szczególnie dwa, mianowicie most przez cieśninę morską na wybrzeżu Pacyfiku, z San Francisco do Oakland, składający się z dwóch mostów wiszących o najdłuższych w świecie przęsłach i z całego kompleksu mostów dojazdowych, o łącznej długości około 20 kilometrów. Drugi most — to t. zw. „Triborough" w Nowym Yorku, łączący 3 powiaty miejskie przez 2 cieśniny morskie, również złożony z całego kompleksu mostów, o łącznej długości około 9 kilometrów.

„P. W. A." wykonała **13.500 mil ang. dróg betonowych** (autostrad i innych dróg dla ruchu samochodowego). Jak roboty mostowe tak i drogowe należą w Stanach Zjednoczonych do rentujących się bezpośrednio.

Ponadto „P. W. A." dokonała **zalesienia kilkuset tysięcy akrów** w okresie 18-miesięcznym. Zatrudniła przytem około 600,000 bezrobotnych.

W szczupłych ramach niniejszych niesposób wprost wyliczyć innych wielkich robót publicznych przez „P. W. A. już dokonanych.

*

„C. W. A" (Civil Works Administration) kieruje robotami publicznemi zakrojonemi na mniejszą skalę, podejmowanemi do czasu Roosevelta przez przedsiębiorstwa prywatne.

Do tej kategorji robót należą: budowa osiedli, kanalizacja i wodociągi w mniejszych centrach ludnościowych, drobniejsze w skali amerykańskiej meljoracje, wreszcie kierownictwo z ramienia rządu federalnego i za pieniądze tegoż wszelkich budowli prywatnych, napraw, remontów i. t. p.

Tych robót wykonano w 1934 r. za półtora miljarda dolarów, zatrudniając przeszło 2 i pół miljona bezrobotnych.

Do robót tych doliczyć należy takie objekty jak: konserwacja terenów miejskich i powiatowych oraz stanowych i. t. p.

*

Przejdźmy zkolei do trzeciej kategorji robót publicznych w programie Roosevelta, mianowicie do resortu **„T. V. A."** (Tennessee Valley Administration) czyli Administracji Eksploatacji Doliny Rzeki Tennessee.

Gigantyczne to przedsięwzięcie, nie mające sobie równego w historji cywilizacji świata, nie wyłączając Dnieprostroju, Magnitogorska i t. p., uderza swą wielkością, śmiałością i rozmachem. Jest to kolosalny projekt hydroelektryfikacji. Malownicza dolina Tennessee, a raczej cały łańcuch dolin, zamieniana zostaje w ósmy cud świata, jeśli chodzi o wyraz techniki i wiedzy ludzkiej.

Zanim jeszcze Roosevelt został gubernatorem stanu New York, widział kolosalne możliwości zużytkowania skarbów przyrody w rodzimym stanie, w olbrzymich rezerwatach górsko-leśnych w pasmach gór Adirondack, Shewangong i Catskill. Był już wtedy zapalonym rzecznikiem eksploatacji przez rząd siły wodnej dla celów elektryfikacyjnych (wówczas jeszcze przez rząd stanu New York) i toczył zaciętą walkę z trustem elektrycznym, znanym pod nazwą „power trust". Tych trustów obecnie jest kilka, mocno jednak ze sobą finansowo skoligaconych. Aby dać obraz rozmiarów kapitałów i wpływów politycznych, jakiemi te trusty rozporządzają, przytoczymy tu kilka znamiennych cyfr.

*

W ostatnich dziesiątkach lat przemysł elektryczny w Stanach Zjednoczonych rozwinął się niepomiernie. W roku 1902 roczna produkcja energji (prądu) wynosiła 4 miljardy 768 miljonów kilowato-godzin. W 1919 roku — już 39 miljardów, a w 1926 r. — 96 miljardów. Kapitał inwestowany w przemyśle elektrycznym obliczano w 1902 r. na 620 miljonów dolarów, w 1926 r. na 9 miljardów dolarów; w 1933 r. inwestycje te doszły do astronomicznej niemal sumy 13 miljardów dolarów i na tym poziomie pozostały. Suma ta wówczas równała się pięciu procentom całego majątku narodowego (wliczając i bogactwa naturalne) Stanów Zjednoczonych.

Kryzys gospodarczy spowodował w 1934 r. obniżkę produkcji elektrycznej do 79 miljardów z 97 i pół miljarda kilowato - godzin w 1933 r. W ostatnim kwartale zaobserwowano jednak znaczny ruch powrotny t. j. wzrost produkcji.

Stosunek eksploatacji siły wodnej przy produkcji energji elektrycznej jest b. wysoki, wynosił bowiem w 1934 r. przeszło 31 i pół miljarda. Na eksploatację siły parowej węgla) przypadało zatem około 47 i pół miljarda kilowato-godzin. Eksploatacja siły wodnej w tym przemyśle stanowi w Stanach Zjednoczonych bardzo ważny czynnik gospodarczy, obniża bowiem koszty produkcji czterokrotnie.

Trusty elektryczne przeciwdziałają projektom Roosevelta o upaństwowieniu tej siły wszelkiemi środkami. Nie mogąc korzystać z wielkich państwowych rezerwatów wodnych, trusty zwiększyły ostatnio produkcję prądu środkami sztucznemi, zaniedbując produkcję przy pomocy siły wodnej.

*

Ambitny projekt rządu Roosevelta w zakresie eksploatacji doliny rzeki Tennessee posunął się już daleko naprzód. A więc: **usunięto dotychczas 215 miast, miasteczek i osiedli** (wsi).Całe doliny przygotowane są na zalanie po ukończeniu będących jeszcze w robocie **4 kolosalnych i 87 mniejszych tam.** W samej dolinie Tennessee zatrudniono dotychczas przeszło 100,000 bezrobotnych Roboty te pochłonęły już blisko miljardową sumę. Po ukończeniu projektu, więcej niż jedna ósma powierzchni całych Stanów Zjednoczonych będzie obsługiwana prądem, dostarczanym przez elektrownie tego rejonu hydroelektryfikacyjnego.

*

Cały projekt „Tennessee River Valley" to zaledwie część zatwierdzonego przez Kongres planu elektryfikacyjnego rządu Roosevelta. Plan ten obejmuje cały szereg ośrodków hydroelektryfikacyjnych; niektóre z nich już częściowo funkcjonują. Nie wchodzą one w „T. V. A.", lecz są administrowane oddzielnie. Ważniejsze z tych ośrodków są Boulder Dam na rzece Colorado, Grand Coulee, Bonneville i Fort Peck.

Morris Cooke jest autorem projektu elektryfikacji wsi amerykańskiej, t. zw. **„rural elektrification".** Rzućmy fragmentarycznie kilka szczegółów ważniejszych tego odzielnego przedsięwzięcia. Przedewszystkiem więc: budowa **100,000 mil ang. transmisyj,** względnie przewodów (kabli) elektrycznych, które mają **obsługiwać pełny miljon farm,** czyli gospodarstw wiejskich. Na każdą milę ang. tych przewodów wypadnie zaledwie po 10 odbiorców. Przeciwnicy zarzucają, że projekt ten, który pochłonie **przeszło 100 miljonów dolarów** w roku przyszłym (1936), nie zamortyzuje się w ciągu 20 lat, na które jest obliczony. Charakterystycznem jest, że rząd Roosevelta, aby umożliwić rozpoczęcie tych robót, zmuszony był do kompromisu z trustem, który zawarunkował sobie, że rząd, przy elektryfikacji wsi, korzystać będzie w pewnej mierze z produkcji prądu tegoż trustu. Wzamian za to elektrownie prywatne zobowiązały się do partycypacji w kosztach imprezy.

Rozbudowa sieci wiejskich stanowi sama w sobie oddzielny objekt, administrowany przez osobny urząd, podległy „W. R. A." Narazie niema jeszcze danych co do ilości bezrobotnych już zatrudnionych, względnie potrzebnych do całkowitego wykonania projektu.

Pomimo kompromisu, o którym była mowa wyżej, trusty elektryczne zwalczają stale, choć pośrednio, wszelkie konkretne projekty rządowych robót elektryfikacyjnych. Wszak jeszcze w styczniu sędzia federalny Grubb z Birmingham w stanie Alabama, orzekł, iż rooseveltowskie zamierzenia co do doliny rzeki Tennessee stanowią same w sobie zagadnienie konstytucyjne i zalecił ścisłe w tym względzie dochodzenia. I w tym więc kierunku czynione są wypady podobne do tych, które doprowadziły do pamiętnej decyzji Najwyższego Trybunału, iż uprawnienia, udzielone prezydentowi przez Kongres w przedmiocie **„N. R. A." *),** są sprzeczne z literą i duchem Konstytucji Federalnej. Ta zaś jest biblją nienaruszalną, świętym dekalogiem dla społeczeństwa amerykańskiego. Temniemniej Roosevelt pcha dalej ciężką taczkę. Już w kwietniu rozpoczął roboty publiczne przy realizacji projektu Cooke'a, a w dolinie Tennessee roboty idą z całym rozpędem.

*

Osobną grupę robót publicznych stanowi **„C. C. C."** (Civilian Conservation Camps) czyli Obozy Konserwacji Cywilnej. Jest to ochotnicza armja bezrobotnych, pracująca pod kierownictwem wojskowych.

W roku bieżącym armja ta powiększoną została z 350,000 do **600,000**. W okresie od 1 kwietnia do 1 lipca r. b. uchwalono na ten cel i wydat-

---

*) Administracji Odbudowy Przemysłowej.

kowano sumę **190 miljonów dolarów**. Liczbę obozów powiększono z 1,640 do **2.916**.

Troskę i opiekę rządu federalnego na tym odcinku zilustrują najlepiej następujące cyfry, które są przedmiotem oburzenia przeciwników eksperymentu gospodarczego Roosevelta z pod sztandarów superkapitalistycznych. Na materjał budowlany i budowę baraków dla tej armji pracy wydatkowano **29 miljonów dolarów**, na ekwipunek, surowce i narzędzia — **37,6 miljonów**, na wypłatę zarobków — **33 miljony**, na pobory armji majstrów, urzędników i obsługi — **13 miljonów**, na odzież — **40 miljonów**, na koszty przewozu ludzi — **7 miljonów**, na przewóz towarów — **2 i pół miljona**, na środki lecznicze i t. p. — **2 i pół miljona**, na urządzenia sanitarne — **1 miljon**, na różne i drobne wydatki, związane z utrzymaniem tej armji — **9 i pół miljona**.

Na same samochody ciężarowe, któremi posługuje się ta armja, wydano już **21 miljonów dolarów**. „C. C. C." posiada obecnie 3,950 samochodów ciężarowych typu wojskowego, 8.050 najcięższych wozów, czyli „trucków", 5,852 „trucki" dla robót ziemnych, 2.819 lżejszych „trucków" dla robót ziemnych„ 484 wozy osobowe, 520 samochodów ambulansowych, 1,291 traktorów, 1,060 pomocniczych traktorów, 1087 szufli parowych, 562 kompresorów, a ponadto kilkaset innych wehikułów różnego typu o silnikach spalinowych.

Po dzień dzisiejszy ponad **1,000.000** młodych ludzi bezrobotnych przeszło już przez „C. C. C." Przyjmowani są oni na okres 6-miesięczny. Wielu z nich powtarza ten okres. Dziś maximum dozwolonego w obozie pobytu wynosi 18 miesięcy, t. zn. dopuszczane jest dwukrotne przedłużenie terminu półrocznego służby w obozie. Przyjmowani są bezrobotni w wieku od lat 18 do 28. Od chwili zapoczątkowania tych obozów wydatkowano na nie ogółem ze skarbu federalnego około **800 miljonów dolarów**. Dodatkowe 600 miljonów, uchwalone w roku bieżącym, wystarczą zaledwie do 1 lipca 1936 r.

Młodzi bezrobotni w obozach „C. C. C." pracują przy regulacji rzek, budowie kanałów, zalesianiu, odwadnianiu, nawadnianiu, budowaniu tam i wałów ochronnych na wybrzeżach morskich i t. p.

*

Niesposób wyliczyć tu całego szeregu innych jeszcze robót publicznych, wykonywanych przez rząd Roosevelta. Mają one znaczenie mniejsze od wyżej wymienionych, temniemniej, jako całość, wyglądają imponująco.

Spróbujmy zestawić dotychczasowy bezsprzeczny dorobek rooseveltowskiego reżymu na rynku pracy:

Na początku 1934 r., gdy Roosevelt obejmował rządy, było w Stanach Zjednoczonych 17 i pół miljona bezrobtnych. Liczba ta, według ostatnich doniesień urzędowych, oraz konserwatywnych pism superkapitalistycznych, zmalała do niespełna dziewięciu miljonów. Optymiści zaś dowodzą, że obecnie bezrobotnych niema nawet i ośmiu miljonów. A trzy miljony — to stan normalny nawet w okresach „prosperity".

Dzięki temu, że zarzucono talmud ekonomiczny i kalkulacje, oparte na obliczaniu strat i zysków bezpośrednich, że zarzucono bierność i sztuczne rozdmuchiwanie wewnętrznej pojemności rynkowej, wreszcie — życie na kredyt, a zatem nad stan, — uniknięto paniki i chaosu.

Z wyjątkiem „C.C.C.", które są oczywiście pewną formą opieki publicznej, wszelkie inne działy robót publicznych oparto na rentowności i kolejności, uzgodnionej z potrzebami gospodarczemi kraju.

Roboty publiczne w programie Roosevelta są olbrzymie. Z punktu widzenia reformatora, który dąży, mimo pokojowego przeciwdziałania czynników mu wrogich do reformy istniejącego ustroju superkapitalistycznego, Roosevelt ma rację. Stwarza on nowy układ sił społeczno - gospodarczych i stale zmierza w jednym kierunku: do lepszego podziału majątku narodowego oraz zysków z niego wynikających.

SOWIETY

Spółdzielczość wśrod inwalidów

W Związku Sowieckim kooperacja pracy i wytwórcza znalazła dla siebie szerokie zastosowanie wśród inwalidów.

W normalnym zakładzie pracy, obliczonym na zatrudnienie normalnych robotników, inwalida — rzecz jasna — nie jest pracownikiem pożądanym. Jeśli dostaje tam dla siebie zajęcie zarobkowe, to raczej ze względów socjalno-filantropijnych i jest poniekąd pracownikiem drugiej kategorji.

I oto, aby złu temu zaradzić, zakładane są w Sowietach specjalne inwalidzkie spółdzielnie wytwórcze, względnie spółdzielnie pracy w rozmaitych gałęziach zatrudnienia, gdzie inwalidzi po przeszkoleniu zawodowem mogą w odpowiednio urządzonych warsztatach i przy właściwym podziale czynności osiągać dużą wprawę i wydajność pracy, zbliżoną do normalnej wydajności pełnowartościowego robotnika.

Spółdzielnie inwalidzkie, zrzeszone terytorjalnie w swoich specjalnych związkach okręgowych, oraz w razie potrzeby federujące się branżowo, mają, jako naczelny organ kierowniczo-koordynacyjny, **Centralną Radę Spółdzielni Inwalidzkich** z siedzibą w Moskwie. Rada wydaje w nakładzie **9.000** egzemplarzy własny organ prasowy — ilustrowany miesięcznik popularny o charakterze informacyjno-propagandowo-dyskusyjnym pod tytułem: **„Koopieracija Inwalidow"**.

*

Jak wielkie rozmiary przybrała w Sowietach spółdzielczość inwalidzka, najlepiej świadczy o tem olbrzymi odcinek, który jest jej wyznaczony na ogólnym froncie aktywności gospodarczej państwa.

A więc w roku 1934 miała ona wyprodukować rozmaitych artykułów powszechnego użytku na łączną sumę **562,700,000 rubli.** Obrót handlowy inwalidzkich spółdzielni wytwórczych miał wynieść w tym roku **554,000,000 rubli.** Obrót inwalidzkich spółdzielni pracy czystego typu **34,000,000 rubli.** Obrót inwalidzkich spółdzielni społecznego wyżywienia **142,000,000 rubli.** Wreszcie ogólna wartość własnej produkcji rolnej kooperatyw inwalidzkich miała osiągnąć **28,000,000 rubli.**

Plan ten nie został w całości wykonany wskutek niedomagań organizacyjnych, o czem będzie mowa niżej. Jednak wysokość sum preliminowanych świadczy sama przez się o potędze ruchu.

*

Jeśli zechcemy teraz odpowiedzieć na pytanie, jak pracuje spółdzielczość inwalidzka w Sowietach, to na podstawie kompetentnej i bardzo surowej oceny, dokonanej przez Centralną Radę Spółdzielni Inwalidzkich (podczas sesji w dniach 13 — 17 grudnia r. ub.) — działalność ta w wielu wypadkach i z wielu względów jest **niezawsze zadawalniająca,** jakkolwiek stwierdza się jednak **nieustanny postęp** na tem polu.

Główna przyczyna niedomagań tkwi w **niesłychanie szybkiem rozwoju** tej spółdzielczości, tak szybkim, że nie podąża za nim rozwój kadr kierowniczych, organizatorskich, administracyjnych i technicznych.

Należy jednak stwierdzić, że czynione są nieustanne, olbrzymie i planowe wysiłki w kierunku starannego doboru i szkolenia przodowników spółdzielczości inwalidzkiej.

Drugą przyczyną wielu niedomagań na tym odcinku kooperacji sowieckiej jest bardzo częsty **przerost biurokracji.** I z tą plagą, głównem źródłem której jest zbyt daleko posunięty centralizm, również toczy się planowa i wytrwała walka, dająca w wielu wypadkach doskonałe wyniki.

Plaga ta jednak nie zostanie wypleniona ostatecznie, dopokąd panujący obecnie system faktycznego centralizmu nie będzie zastąpiony całkowicie przez system federalizmu, do czego powoli spółdzielczość sowiecka zdąża.

Fryzjernia spółdzielcza dla dziatwy w Leningradzie

Przed rokiem na łamach pisemka „Leninskije Iskry" ukazał się list otwarty czwórki małych chłopców do Spółdzielni Fryzjerów w Leningradzie. Malcy w swoim liście zwracają się z prośbą o założenie specjalnego zakładu fryzjerskiego wyłącznie dla dziatwy.

Spółdzielnia prośby nie zbagatelizowała. Po gruntownych rozważaniach postanowiono życzenie chłopców uwzględnić. I oto w dniu 16 maja przy ulicy Niekrasowa został otwarty uroczyście pierwszy spółdzielczy zakład fryzjerski dla dziatwy.

Pierwszymi klijentami byli mali autorowie wspomnianego listu.

*

Zakład został urządzony z wielką pomysłowością w sposób bardzo atrakcyjny dla swojej specyficznej klijenteli.

— Po co jakieś tam krzesła i fotele! — Zamiast nich dzieciaki siedzą wygodnie na grzbiecie drewnianego konia, słonia i kilku innych zwierząt. Dla oczekujących na „kolejkę" jest coś w rodzaju malutkiej czytelni z dużym wyborem ilustrowanych książek i pisemek dla dzieci. Na półkach stoją malowniczo rozmieszczone prześliczne barwne lalki i zabawki. Dotykać ich jednak nie wolno, bo mali klijenci niezawsze mają czyste rączki, a zabawek brudnych nie należy dzieciom dawać ze względów higjenicznych.

Specjalny wychowawca dba, aby dziatwa się nie nudziła, nie psociła i jak najmilej i najpożyteczniej wykorzystywała swój pobyt w zakładzie.

*

Klijentela jest nietylko zadowolona, ale wprost zachwycona swoją fryzjernią.

Zazwyczaj małe dzieci nie lubią chodzić do strzyżenia. Boją się i płaczą, widząc duże fotele, nożyczki, maszynki i poważnie wyglądających pracowników. Tu jest całkiem co innego. Dzieciaki, które raz tu trafiły, nie dają potem spokoju rodzicom, domagając się, ażeby znów zaprowadzono je do strzyżenia.

Personel dobrany jest bardzo starannie. Największem uznaniem u małych klijentów cieszy się „ciocia Klawa" (Klaudja Fiodorowna Markowa), mająca poza sobą siedemnaście lat praktyki fryzjerskiej z dziećmi.

Nieraz z najbardziej oddalonych dzielnic olbrzymiego miasta przywożą rodzice tu swoje dzieci, aby tylko sprawić im przyjemność.

*

Specjalna książka uwag i życzeń zawiera nietylko mnóstwo zachwytów, ale też sporo dezyderatów praktycznych.

— „Jest tu bardzo dobrze i zabawki są nienajgorsze, a pracownicy uprzejmi i uważni, ale ja liczę sobie 12 lat i dla mnie nic tu niema ciekawego. Trzeba, żeby pomyślano i o nas — starszych chłopcach", — pisze jeden z klijentów.

*

Zarząd Spółdzielni Fryzjerów zastanawia się teraz poważnie nad potrzebą uruchomienia jeszcze kilku takich samych zakładów w innych dzielnicach miasta, oraz rozważa sprawę ewentualnego założenia fryzjerni dla starszej dziatwy.

FRANCJA

BOLESŁAW PRZEGALIŃSKI

Spółdzielczość pracy w szkole francuskiej

Liczba spółdzielni uczniowskich we Francji wynosi obecnie około 10.000. A więc jest to ruch, który przybrał charakter masowy, uzyskując niejako prawo obywatelstwa w szkole francuskiej. Objaw ten jest tem znamienniejszy, iż jeszcze kilkanaście lat temu spółdzielczość uczniowska uważana była w tym kraju za zupełną nowość. W 1920 r. liczono zaledwie 180 spółdzielni uczniowskich.

Spółdzielczość uczniowska we Francji cieszy się czynnem zainteresowaniem zarówno sfer pedagogicznych, jak i władz szkolnych, które widzą w niej doniosły czynnik wychowawczy. Otaczają ją także sympatją organizacje spółdzielcze dorosłego pokolenia.

Dzisiaj już można mówić o spółdzielczości uczniowskiej, tak jak się mówi o spółdzielczości spożywców czy rolniczej. Osiągnęła ona nietylko poważne rezultaty liczbowe i wytworzyła pod względem organizacyjnym własne kadry łącznie z nadbudową ogólno krajową w postaci Związku, ale — co najważniejsze — posiada własną oryginalną doktrynę spółdzielczą. Spółdzielczość uczniowska posiada już wcale bogatą literaturę własną, a nawet rozporządza swemi organami prasowemi *)

Francuskie spółdzielnie uczniowskie różnią się znacznie od naszych. W Polsce typową formę stanowi spółdzielczy sklepik uczniowski, to znaczy spółdzielnia spożywców, we Francji zaś mamy prawie wyłącznie do czynienia ze spółdzielniami wytwórczemi i pracy.

Jako cel spółdzielnie uczniowskie we Francji stawiają sobie zaspokojenie potrzeb społecznych: pewnych wspólnych potrzeb uczniów lub szkoły, a niekiedy potrzeb całego miejscowego społeczeństwa.

*

Przyjście z pomocą szkole było punktem wyjścia dla zakładania spółdzielni uczniowskich. W szczególności bezpośrednio po wojnie, w okręgach zniszczonych działaniami wojennemi, szkoły nie posiadały ani należytych urządzeń ani pomocy szkolnych. Dla zdobycia ich, nauczycielstwo, zachęcane przez kilku inspektorów szkolnych-spółdzielców, przystąpiło do zakładania wśród dzieci zrzeszeń, które dzięki swej pracy (jak; zbiórka grzybów, ziół lekarskich, uprawa ogródków, organizacja przedstawień i uroczystości szkolnych) zdobywały dla szkół środki na uzupełnienie brakujących urządzeń i pomocy.

I dzisiaj troska o upiększenie szkoły, bądź wzbogacenie jej w pomoce szkolne, jak: bibljoteka, aparat radjowy, kinematograf i t. p., jest dominującą wśród spółdzielni uczniowskich. Bo — co charakteryzuje te zrzeszenia we Francji,—to ich ścisłe zespolenie ze szkołą i jej rozwojem. Podkreślone to zostaje w samej nazwie takie zrzeszenia „Kooperatywa szkolna" (coopérative scolaire). Spółdzielnie uczniowskie są także czynnikiem zainteresowania szkołą starszego pokolenia, a to przez rekrutację członków honorowych i wspierających, oraz przez utrzymywanie łączności z byłymi uczniami.

Tem niemniej charakter spółdzielczy francuskich spółdzielni uczniowskich jest ściśle zachowany, co się wyraża w ich dobrowolności i niezależności, jak również w praktykowaniu zasady współpracy dla dobra ogólnego z wykluczeniem wszelkiego zysku osobistego.

*

Pod względem swej działalności i organizacji francuskie spółdzielnie uczniowskie najbardziej przypominają spółdzielnie pracy. Charakterystyczny przy-

*) **B. Przegaliński:** „Spółdzielczość uczniowska we Francji", Warszawa 1934. Str. 22.

kład stanowią spółdzielnie zbiórki ziół lekarskich. Nie potrzebują one ani specjalnych urządzeń, ani większych kapitałów. Wystarczy kilka „kozików", czy innych drobnych narzędzi, ułatwiających wykonywanie lub ścinanie roślin, korzeni lub kwiatów. Tak samo suszenie i przechowywanie nie wymaga specjalnych urządzeń. Porozumienie z najbliższą apteką zapewnia zbyt po cenach nieraz dość wysokich. Trudno zaś jest o zajęcie przyjemniejsze, zdrowsze i bardziej pouczające, jak zbiorowa wycieczka do lasu, na łąkę, czy w góry, w szczególności, gdy przyświeca jej cel szlachetny.

Jak pokaźne rezultaty materjalne osiągają te spółdzielnie, wystarczy przytoczyć, iż dochody ich ze zbiórki ziół lekarskich, w jednym tylko departamencie Vosges stanowiły 70.127 franków, że w poszczególnych miejscowościach wiejskich, jak: Cornimont wyniosły 5.895 fr., w Saulxures — 3.468 fr., w Thiéfosse — 1.956 fr. i t. d. Spółdzielnia w Egliseneuve — d'Entreygues (departament Puy - de - Dôme), która zajmowała się zbiórką korzeni goryczki, w ciągu kilknastu lat uciułała tak poważny fundusz, iż pozwolił on jej na wystawienie budynku szkolnego.

*

Społeczne potrzeby materjalne decydowały o powołaniu do życia spółdzielni uczniowskich, przyczem rozwój ich zależał od korzyści, jakie przez nie osiągali zarówno uczniowie jak i szkoła. Ale główny cel, który widzą w spółdzielczości uczniowskiej wychowawcy francuscy — jej inicjatorzy i opiekunowie — jest natury moralnej. Zadaniem jej jest — według inspektora szkolnego B. Profit'a, jednego z jej głównych inicjatorów, — „przyczynić się do wychowania, lecz nie przez książki, tylko przez czyny, prawdziwego człowieka, obywatela oświeconego, jakiego właśnie potrzebuje Rzeczpospolita".

Spółdzielnie uczniowskie mają być ugrupowaniami społecznemi, stanowiącemi ognisko pośrednie pomiędzy rodziną a państwem, pomiędzy dzieckiem dzisiejszem, a obywatelem jutrzejszym. Dlatego w spółdzielniach tych powinny dzieci widzieć obraz państwa, a zarazem obraz rodziny rozszerzonej. Chodzi o to, żeby dziecko, wstępując do szkoły, znajdowało w niej atmosferę rodzinną, w której niema rywalizacji i niezgody, lecz panuje duch solidarności i jedności.

Ideałowi temu, zdaniem B. Profit'a, najlepiej odpowiada francuska koncepcja spółdzielczości uczniowskiej, oparta na wzorze spółdzielni pracy.

WŁOCHY

Ostre wystąpienie przeciw zboczeniom konsorcjów spółdzielni pracy

Na zakończenie obrad zjazdu kierowników spółdzielczości włoskiej **poseł Fabbrici, prezes Ente Nazionale Fascista della Cooperazione** (naczelnej półpaństwowej instytucji włoskiego ruchu spółdzielczego) wygłosił dłuższe przemówienie, z którego przytaczamy interesujący dla nas ustęp o **konsorcjach spółdzielni pracy.**

*

Konsorcja spółdzielni pracy, — powiedział pos. Fabbrici, — powinny być utrzymane przy życiu i muszą przejawiać skuteczną aktywność. Aktywność ich nie powinna jednak przekraczać właściwych granic i przekształcać się w wyzysk spółdzielni zrzeszonych.

Konsorcjum powinno podejmować roboty **dla swoich spółdzielni i rozdzielać je sprawiedliwie**, pobierając od spółdzielni opłaty w granicach umożliwiających konsorcjum egzystencję i skuteczną działalność. Ale nic ponadto.

A więc nie powinno być konsorcjów, które, podejmując się robót, wykonywują je bezpośrednio **przez robotników najemnych z pominięciem spółdzielni** zrzeszonych. Nie powinno być konsorcjów, które otrzymane do wykonania roboty **odstępują** potem z zyskiem **przedsiębiorstwom prywatnym.** Tego rodzaju działalność nie może mieć miejsca. Musimy dążyć, aby i w tej dziedzinie wszystko było całkowicie jasne.

Spółdzielnia meblarska „Casalini" w m. Faenza

Jest to jedna z najstarszych kooperatyw włoskich. W roku bieżącym obchodzi swoje pięćdziesięciolecie.

Powstała jako skromny warsztacik mebli artystycznych. Rozwijała się powoli, zdobywając coraz większe uznanie, coraz szerszy rozgłos i coraz liczniejszą klijentelę. Już przed Wielką Wojną na obszernym własnym placu wybudowała dla siebie Spółdzielnia duże, świetnie zainwestowane warsztaty.

W zakresie swej specjalności nie znała konkurencji, utrzymując produkcję na najwyższym poziomie artystycznym. Kierownictwo artystyczne zakładu zostało oddane w ręce znakomitego prof. Alberta Legnani'ego z Bolonji.

*

Po wojnie, skutkiem zubożenia powszechnego, popyt na drogie meble artystyczne zmalał. Spółdzielnia, obniżając kalkulację do ostatecznych granic, nie mogła jednak i nie może wytrzymywać konkurencji z produkcją mniej doskonałą, a zbliżającą się do tandetnej. Piękne wyroby Spółdzielni coraz mniej znajdują nabywców.

*

Cóż więc począć? Obniżyć jakość produkcji? Zejść z wysokiego poziomu, na którym z taką dumą utrzymywała się przez szereg dziesięcioleci ta znakomita placówka? Wyrzec się pięknej tradycji dla zapewnienia zarobków?

Nie! — Na to zespołowi członkowskiemu, wśród którego prym trzymają starzy artyści - rzemieślnicy od wielu dziesiątków lat zżyci ze spółdzielnią, **nie pozwalała szlachetna ambicja zawodowa i fanatyczne wprost poczucie „honoru" placówki.**

Więc obniżają swoje zarobki do ostatecznych granic. W pewnych okresach **wypłacają sobie za pracę o 30% niżej od norm bieżących** (niewysokich dziś — jak wiemy). Ale ofiary te nie ratują sytuacji. Konkurencja wciąż jeszcze jest tańsza, a Spółdzielnia coraz mniej ma klijenteli.

Jeśli będzie trwać na dotychczasowem nieprzejednanem stanowisku, — nieunikniony grozi jej upadek. I to wszyscy rozumieją.

*

Pozostaje więc jedno tylko wyjście. — Dostosować się do konjunktury i zmienić charakter produkcji. I tak — na obniżonym poziomie — trwać z nadzieją, że zczasem, gdy konjunktura się poprawi, — Spółdzielnia znów się podniesie do poprzedniego poziomu.

Innego wyjścia niema. I zrozpaczeni spółdzielcy, aby nie dopuścić do likwidacji placówki, zmuszeni będą wejść, niestety, na tę bolesną i upokarzającą dla nich drogę.

Prenumerata 12 zeszytów z przesyłką 10 złotych, 3 zeszytów — 3 złote.

Pojedyńczy numer bez przesyłki 1 złoty.

Cena niniejszego **(podwójnego)** zeszytu **2 złote**

Wydawca: **Marja Sierakowska** w imieniu Towarzystwa Popierania Kooperacji Pracy.

Redaktor: **Jan Wolski**

Drukarnia Artystyczna, Warszawa, Nowy Świat 47, tel. 635-80 i 635-83.